DERITA PEKERJA

PRAKTIK KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

Penulis
Lestari Nurhajati
Syarif Arifin

DERITA PEKERJA: PRAKTIK KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

Periset

Lestari Nurhajati
Luviana Ariyanti
Syarif Arifin
Esti Utami
Dwi Ayu Trisna Andini

Editor
Syarif Arifin

Voice – Konde.co
Januari 2022

DERITA PEKERJA: PRAKTIK KEKERASAN DAN PELECEHAN DI DUNIA KERJA

Periset
Lestari Nurhajati
Luviana Ariyanti
Syarif Arifin
Esti Utami
Dwi Ayu Trisna Andini

Editor
Syarif Arifin

Desain Sampul
Ardiles

Tata Letak
Poedjiati Tan

Diterbitkan pertama kali oleh
Konde.co dengan didukung Voice

Cetakan pertama, Januari 2023

Kata Pengantar

Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) berulang kali mengatakan bahwa Indonesia saat ini sudah mempunyai Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual (UU TPKS), sehingga semua persoalan kekerasan yang menimpa pekerja cukup diselesaikan dengan UU TPKS

Kehadiran UU TPKS adalah sesuatu yang sangat melegakan di tengah maraknya kekerasan dan pelecehan seksual yang menimpa para perempuan secara umum dan para pekerja secara khusus. Namun penelitian yang dilakukan Konde.co yang didukung oleh Voice ini juga membuktikan bahwa pekerja tak hanya mengalami kekerasan seksual, namun juga kekerasan lainnya, seperti kekerasan fisik, ekonomi, eksploitasi, diskriminasi, dll. Kebanyakan laki-laki mengalami kekerasan fisik, sedangkan perempuan lebih banyak mengalami kekerasan seksual

Menampilkan apa saja kekerasan yang dialami para pekerja dalam sebuah riset memang menjadi bagian penting dari sebuah perjuangan anti kekerasan terhadap pekerja, agar pemerintah tahu bahwa banyak pekerja di Indonesia telah mengalami kekerasan dalam berbagai bentuk. Kekerasan ini juga tak hanya dialami para pekerja formal, namun juga para pekerja informal yang secara kebijakan tidak diakui statusnya oleh negara sebagai pekerja.

Selama ini pekerja informal di Indonesia, tak mendapatkan pengakuan sebagai pekerja dalam undang-undang di Indonesia, posisinya rentan. Jika mereka mendapatkan kekerasan dan pelecehan, maka akan sulit sekali menyelesaikannya karena tak ada aturan untuk melindungi mereka.

Padahal terjadinya kekerasan dan pelecehan di dunia kerja ini akan memengaruhi kesehatan psikis, fisik, dan seksual, tidak hanya terhadap pekerja yang menjadi korban, melainkan juga kepada keluarga dan lingkungan sosial korban. Bagi pekerja umumnya, mereka akan mengalami hambatan untuk memasuki atau bertahan dan melangkah maju di pasar tenaga kerja jika mengalami kekerasan, sekaligus kondisi ini bisa membuka celah yang menihilkan partisipasi mereka dalam berkiprah di ruang publik.

Maka dengan latar belakang ini, dibutuhkan sebuah riset yang secara komprehensif memaparkan tentang kekerasan apa saja yang dialami para pekerja. Hasil riset ini juga untuk mengetahui bagaimana penerapan Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 di dunia kerja, sekaligus sebagai bahan advokasi kebijakan.

Semoga penelitian yang dilakukan Konde.co dengan didukung oleh Voice ini bisa digunakan sebagai bahan perjuangan untuk meratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

Pemimpin Redaksi Konde.co
Luviana Ariyanti

Daftar Isi

Ringkasan

Konvensi Nomor 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja disahkan dalam ILC ILO (International Labour Conference International Labour Organization) pada Juni 2019. Perwakilan pemerintah, pengusaha dan serikat buruh dari Indonesia hadir dan menyepakati pengesahan konvensi tersebut.

Tiga tahun sejak diadopsi menjadi konvensi internasional, lebih dari 20 negara telah meratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206. Sementara itu, Pemerintah Indonesia, bahkan setelah didesak oleh organisasi masyarakat sipil, tidak memperlihatkan upaya untuk meratifikasi konvensi tersebut. Sebaliknya, dalam berbagai kesempatan menyebutkan bahwa peraturan perundangan di Indonesia sudah cukup untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Sejauh mana peraturan perundangan di Indonesia dapat melindungi pekerja dari kekerasan dan pelecehan? Bagaimana praktik kekerasan dan pelecehan berlangsung di dunia kerja? Bagaimana sikap para pekerja ketika menyaksikan dan mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja?

Untuk menjawab pertanyaan di atas, Konde.co didukung oleh Voice melakukan penelitian pada September-Oktober 2022. Dengan menggunakan metode survei dan diskusi terfokus daring, penelitian ini melibatkan para pekerja di sektor manufaktur, jasa, gig economy, penyandang disabilitas, pekerja rumah tangga dan LGBTIQ+, yang tersebar di Jabodetabek dan Serang, Banten.

Dari formulir yang disebarkan, yang terisi sebanyak 118 formulir. Tapi yang dapat diolah hanya 109 formulir. Pekerja yang mengisi formulir mayoritas perempuan sebanyak 77 orang (71 persen), kemudian laki-laki sebanyak 29 orang (26 persen) dan gender lainnya 3 orang (3 persen). Pasca penyebaran formulir, peneliti juga mengumpulkan data-data melalui Focus Group Discussion (FGD)

Penelitian ini menemukan:

1. Sebanyak 34 persen responden buruh pernah mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, sebuah angka yang sangat signifikan. Karena terjadi di Jabodetabek dan Serang Banten, yang merupakan miniatur profil representasi dari negara Indonesia.
2. Berdasarkan diskusi terfokus dengan kelompok pekerja manufaktur, jasa, pekerja kreatif, penyandang disabilitas, LGBTIQ+, dan pekerja rumah tangga terungkap bahwa kekerasan dan pelecehan terjadi ketika: melamar kerja, berangkat kerja, ketika bekerja, pulang kerja, dan pengakhiran hubungan kerja. Kekerasan dan pelecehan terjadi di sektor swasta, sektor publik hingga di rumah tangga.
3. Kekerasan dan pelecehan yang dialami pekerja berupa kekerasan fisik, non fisik, perundungan, hingga eksploitasi seksual.
4. Diskusi terfokus pun mengungkapkan praktik kekerasan dan pelecehan di dunia kerja mendapat penolakan beragam pekerja. Namun bentuk penolakan tersebut tidak menjamin keamanan para penyintas dan rentan terhadap tindakan balasan berupa pemecatan, kompensasi yang tidak dibayar, dan perundungan.
5. Sebagian besar responden memiliki pengalaman langsung mengenai kekerasan dalam pekerjaan dan merasa membutuhkan perlindungan hukum dari kemungkinan terjadinya tindakan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.

6. Sebagian besar responden merasa ragu-ragu mengenai hukum dan peraturan perundangan di Indonesia (baik itu KUHP maupun UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual) dan kemampuan perangkat hukum tersebut untuk memberikan perlindungan maksimal bagi korban kekerasan di dunia kerja.
7. Sebagian besar responden menilai pentingnya peraturan perundangan mengenai perlindungan pekerja di tempat kekerasan sangat penting dan berharap agar peraturan perundangan dapat melindungi pekerja dari tindakan kekerasan di dunia kerja.
8. Sebagian besar responden memahami mengenai Konvensi ILO Nomor 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja serta memahami perbedaan antara kekerasan seksual dan non seksual.
9. Berdasarkan tabel ANOVA, Model Summary dan Coefficient, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari persepsi atas hukum perlindungan pekerja terhadap sikap atas persoalan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Adapun pengaruh atau kontribusi dari persepsi atas hukum perlindungan pekerja terhadap sikap atas persoalan kekerasan di dunia kerja adalah sebesar 14,9 persen. Model regresi antara variabel-variabel utama penelitian juga dapat dikatakan signifikan dengan model persamaan Y= 21,249 + (0,328) X. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai persepsi responden atas hukum perlindungan pekerja meningkat maka akan terjadi peningkatan atas sikap atas persoalan kekerasan di dunia kerja secara signifikan.
10. Berdasarkan hasil olahan data, antara variabel utama penelitian yaitu persepsi atas hukum perlindungan pekerja dan sikap atas persoalan kekerasan di dunia kerja secara signifikan berkorelasi dengan kekuatan hubungan yang cukup rendah sebesar 0,386. Adapun pengaruh dari persepsi atas hukum perlindungan pekerja terhadap sikap atas persoalan kekerasan di dunia kerja juga terhitung rendah, yaitu sebesar 14,9 persen dengan pengaruh yang positif. Dapat pula dikatakan bahwa semakin baik persepsi seseorang atas hukum perlindungan pekerja, maka akan semakin baik pula sikap seseorang atas persoalan kekerasan dan pelecehan di dunia pekerja.

Penelitian ini mengonfirmasi dan menguatkan berbagai temuan tentang praktik kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dalam berbagai bentuk yang telah dilaksanakan oleh lembaga-lembaga lain. Sekaligus menegaskan kemendesakan untuk meratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206.

BAB 1

Fakta-fakta Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja

Konvensi ILO 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja dan Rekomendasi 206 disahkan dalam Konferensi Perburuhan Internasional Organisasi Perburuhan Internasional (ILC ILO/International Labour Conference International Labour Organization), pada Juni 2019 di Jenewa Swiss. Sejak itu, sekitar 20 negara di dunia telah meratifikasi konvensi tersebut.

Sebagai salah satu anggota ILO, Pemerintah Indonesia pun turut menyetujui pengadopsian Konvensi 190 dan Rekomendasi 206 di sidang ILC ILO. Dalam berbagai kesempatan Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan menilai penting Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 untuk mencegah dan menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah mengatakan, kekerasan dan pelecehan di dunia kerja merugikan pekerja dan pengusaha (voaindonesia.com, 30 Juni 2021).

Sayangnya, tidak terlihat upaya konkret untuk meratifikasi konvensi tersebut dalam hukum nasional. Sebaliknya, di kesempatan berbeda, Kementerian Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Indonesia sudah memiliki Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual Nomor 12 Tahun 2022, Surat Edaran (SE) Nomor 3 Tahun 2011 terkait Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja dan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Menurut kementerian ketenagakerjaan/ Kemenaker, peraturan perundangan tersebut sudah cukup mengatur pencegahan kekerasan seksual di tempat kerja.

Nada penolakan meratifikasi Konvensi 190 dan Rekomendasi 206 disampaikan pula Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo). Ketua Bagian Peraturan Ketenagakerjaan dan Hubungan Kelembagaan Apindo Myra Hanartani mengklaim bahwa kode etik perusahaan pun dapat digunakan sebagai alat untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan di tempat kerja (ilo.org, 14 Juli 2021; Kompas.id, 10 November 2022)

KUHP, UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual/ TPKS, dan Surat Edaran Menaker ruang lingkupnya sangat terbatas. Apalagi jika mengandalkan kode etik perusahaan yang sifatnya voluntary. Peraturan perundangan tersebut tidak mencakup seluruh jenis ikatan hubungan kerja, sektor pekerjaan, dan tidak mengatasi jenis dan bentuk kekerasan lain. Selama ini, di seluruh sektor pekerjaan terdapat beragam jenis dan bentuk kekerasan, seperti kekerasan fisik, ekonomi, eksploitasi seksual, dan lain-lain. Kekerasan dan pelecehan pun terjadi bukan hanya di tempat kerja. Namun juga terjadi ketika melamar kerja, ketika menuju dan pulang dari tempat kerja, dan di sektor yang tidak dikategorikan sebagai sektor informal (majalahsedane.org, 21 Juni 2022).

Menampilkan bentuk dan jenis kekerasan yang dialami para pekerja memang menjadi bagian penting dari perjuangan anti kekerasan. Dengan demikian para pejabat publik mengetahui bahwa dunia kerja di Indonesia belum bebas dari ancaman kekerasan dan pelecehan.

Organisasi masyarakat sipil yang tergabung dalam Aliansi Stop Kekerasan dan

Pelecehan di Dunia Kerja menghimpun sebaran kekerasan dan pelecehan di berbagai sektor. Di sektor manufaktur, survei yang dilaksanakan oleh Konfederasi Serikat Pekerja Nasional/ KSPN menyebutkan, dari 691 responden, sebanyak 90 persen responden pernah mengalami kekerasan fisik, 69,03 persen mengalami kekerasan verbal, 17,22 persen mengalami kekerasan ekonomi, dan 7,24 persen mengalami kekerasan seksual. Selama pandemi Covid-19, buruh di sektor garmen, tekstil dan sepatu mengalami kekerasan ekonomi dalam bentuk pemotongan upah.

Di sektor pekerja rumah tangga (PRT) ditemukan, sepanjang 2015 hingga 2019, terdapat 2.148 kasus kekerasan dari kekerasan fisik, ekonomi hingga psikis. Di perusahaan pers dihimpun data. Dari 405 jurnalis perempuan di 34 provinsi, jurnalis perempuan mengalami diskriminasi gender dalam hal pemberian remunerasi di tempat kerja. Sementara para pekerja seni dan industri kreatif mengalami eksploitasi kerja dalam bentuk jam kerja panjang. Perempuan pekerja seni pun cenderung bekerja dengan intensitas kerja yang tinggi dan beban emosional besar, tidak dibekali keterampilan kerja yang cukup, kurang memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan, dan bekerja dengan durasi panjang (Konde.co, 24 Juni 2022).

Aliansi Jurnalis Independen (AJI) mencatat kekerasan yang dialami anggotanya yang jurnalis antara lain berupa pembunuhan dan dipukul aparat ketika liputan. Berdasarkan data Divisi Advokasi AJI Indonesia di tahun 2020, terjadi kasus kekerasan terhadap jurnalis yang terjadi di Malang (15 kasus), Jakarta (8 kasus), Surabaya (6 kasus), dan Samarinda (5 kasus). Dari jenis kasus kekerasan yang dihadapi jurnalis, sebagian besar berupa intimidasi (23 kasus). Dua jenis lainnya adalah perusakan, perampasan alat atau data hasil liputan (13 kasus) dan kekerasan fisik (11 kasus).

Penelitian yang dilakukan oleh Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS), DPP Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan Worker Rights Consortium (WRC) di tahun 2020-2021 mengungkap soal kekerasan berbasis gender di pabrik pakaian jadi pemasok merek fashion internasional. Penelitian tersebut menemukan beragam bentuk dan jenis kekerasan dari kekerasan fisik, nonfisik hingga kekerasannya lainnya yang dialami para pekerja. Kekerasan dan pelecehan terjadi sejak melamar kerja dan berangkat kerja, saat jam kerja dan di ruang kerja, saat pulang dari pekerjaan dan pengakhiran hubungan kerja. Pelaku kekerasan adalah supervisor (29 persen), teman kerja (12 persen), Atasan Langsung (10 persen), personalia dan petugas keamanan (6 persen). Pelaku kekerasan dapat dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Sedangkan penyintas kekerasan dan pelecehan dialami oleh perempuan atau laki-laki di tingkat operator (majalahsedane.org, 21 Juni 2022).

Kekerasan tak hanya dialami para pekerja formal, tapi juga para pekerja informal yang secara kebijakan tidak diakui statusnya oleh negara sebagai buruh atau pekerja. Salah seorang Pekerja Rumah Tangga (PRT), Sunarti sering bekerja dengan perut kelaparan, makanannya dibatasi dan disiksa oleh majikan yang merasa lebih berkuasa. Suningsih, Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Bumiayu, juga mendapatkan kekerasan, ia ditembak majikannya sampai lumpuh, dan menjadi cacat seumur hidup. Ada juga PRT yang tidur dengan anjing dan hanya boleh masuk lift barang (Turatmiyah & Annalisa 2013; Afifah, 2018).

Pekerja informal lain seperti pekerja kreatif juga mengalami eksploitasi kerja. Seperti dialami para pekerja film dan driver ojek online yang bekerja rata-rata 20 jam per hari. Sedangkan pekerja rentan seperti penyandang disabilitas dan Lesbian, Gay, Biseksual dan Transgender (LGBT) seolah tersingkir dari dunia kerja karena tak dapat memenuhi persyaratan yang umumnya ada di dunia kerja, seperti: pekerja harus laki-laki atau perempuan dengan sehat jasmani dan rohani.

Terjadinya kekerasan dan pelecehan di dunia kerja mempengaruhi kesehatan psikis, fisik, dan seksual, bahkan menyebabkan trauma berkepanjangan. Dampak kekerasan

tidak hanya dirasakan korban melainkan juga kepada keluarga dan lingkungan sosial korban. Kekerasan dan pelecehan di dunia kerja berpotensi menjadi lingkaran kekerasan. Bagi pekerja umumnya, mereka akan mengalami hambatan untuk memasuki atau bertahan dan melangkah maju di pasar tenaga kerja jika mengalami kekerasan, sekaligus membuka celah yang menihilkan partisipasi mereka untuk berkiprah di ruang publik. Perempuan dan pekerja rentan mengalami dampak kekerasan dua kali lipat lebih berat daripada laki-laki dan pekerja di sektor formal.

Bagi pemberi kerja, kekerasan dan pelecehan di dunia kerja akan berdampak negatif terhadap reputasi perusahaan dan produktivitas kerja, terutama ketika manajemen pemberi kerja tidak menyediakan mekanisme respons untuk mengatasi kekerasan dan pelecehan di lingkungannya termasuk akses terhadap pemulihan bagi korban. Hal ini sama dengan temuan dari penelitian Kadir, Syahrul, & Erika (2019) yang melihat pengaruh nyata antara kekerasan di tempat kerja dengan produktivitas dan kesehatan mental para pekerja.

Perlawanan terhadap kekerasan dan pelecehan yang dialami para pekerja mendapatkan angin segar sejak International Labour Organization (ILO) mengesahkan Konvensi Nomor 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja pada 21 Juni 2019. Pemerintah Indonesia merupakan salah satu negara anggota PBB yang turut menyepakati konvensi tersebut.

Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 menjadi konvensi yang ditunggu para pekerja di seluruh dunia. Karena pertama kalinya lembaga internasional mengakui adanya kekerasan dan pelecehan yang dialami para pekerja di dunia. Harapannya, dengan konvensi tersebut para pekerja yang diakui maupun yang tak diakui peraturan perundangan, akan mendapatkan perlindungan dan memiliki mekanisme untuk terbebas dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Selama ini pekerja informal dan pekerja rentan di Indonesia, tak mendapatkan pengakuan sebagai pekerja dalam peraturan undang-undang di Indonesia. Posisinya rentan, jika mendapatkan kekerasan dan pelecehan, akan sulit sekali mengadvokasinya.

Konvensi ILO 190 telah diratifikasi oleh 20 negara di dunia, antara lain Uruguay, Argentina, Ecuador, Somalia, Namibia dan Fiji, dan lain-lain. Namun kondisi tersebut tidak terjadi di Indonesia. Aliansi Stop Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja beberapa kali bertemu Kementerian Ketenagakerjaan. Mulanya Kemenaker beralasan akan mengkaji Konvensi ILO 190 (Magdalene.co, 22 Juni 2020). Dalam kesempatan lain, Kemnaker hanya menyinggung UU TPKS, yang dinilai akan cukup untuk mencegah praktik kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (Konde.co, 24 Juni 2022).

Dengan latar belakang di atas, dibutuhkan sebuah riset yang secara komprehensif untuk memperlihatkan dan memaparkan tentang bentuk dan jenis kekerasan yang dialami para pekerja di berbagai sektor pekerjaan. Selain itu, untuk mengetahui persepsi kebutuhan para pekerja dalam penerapan Konvensi ILO 190 di dunia kerja. Riset ini diharapkan menjadi bahan advokasi organisasi masyarakat sipil ke pemerintah.

Penelitian ini diselenggarakan oleh Konde.co yang didukung oleh VOICE pada September-Oktober 2022.

Penelitian yang kemudian dibukukan ini ingin mengetahui: Bagaimana sesungguhnya persepsi para pekerja atas berbagai peraturan hukum yang dianggap mampu memberikan perlindungan atas kekerasan dan pelecehan yang terjadi pada pekerja? Selain itu kita juga ingin memahami bagaimana sikap para pekerja ketika melihat maupun mengalami kekerasan ataupun pelecehan seksual?

Apa dan Bagaimana Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206?

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO/International Labour Organization) menyebut Konvensi 190 dengan Konvensi Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia

Kerja. (ILO.org, 1 November 2019). Mengapa konvensi ini menyebut dunia kerja, dan bukan tempat kerja?

Sejauh penelusuran literatur belum ada penjelasan baku perubahan penggunaan istilah dunia kerja dan tempat kerja, termasuk definisi dari kedua istilah tersebut. Konvensi ILO 190 hanya menyebutkan ruang lingkup dunia kerja, di mana tempat kerja adalah salah satu dunia kerja. Dunia kerja pun mencakup tempat kerja formal dan informal serta tempat kerja di perusahaan swasta dan publik.

Selain itu, perubahan istilah tersebut berkaitan dengan tren kebijakan pasar kerja fleksibel. Kebijakan pasar kerja fleksibel telah mengubah jenis hubungan kerja dan tempat kerja yang bersifat tetap menjadi lebih fleksibel.

Konsep pasar kerja fleksibel (labour market flexibility) dipromosikan oleh Bank Dunia dan IMF (International Monetary Fund) sejak 1980-an. Promosi tersebut sebagai bagian dari upaya menciptakan pasar global untuk mengatasi krisis akumulasi keuntungan. Konsep utama pasar kerja fleksibel adalah membebaskan pasar kerja dari intervensi non ekonomi dengan memberikan keleluasan terhadap aktor-aktor ekonomi mengatur produksi, waktu, dan tempat kerja serta penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan produksi (Arifin, 2011). Di periode 1980-an, negara-negara di Eropa dan Jepang yang menganut kebijakan perlindungan tenaga kerja telah mengubah kebijakan pasar tenaga kerjanya menjadi lebih fleksibel (Bamber & Lansbury, 1993; Kuwahara, 1993). Sedangkan Indonesia menerapkan pasar kerja fleksibel secara terbatas di pertengahan 1980-an. Konsep pasar kerja fleksibel secara resmi diterapkan pada 2003, yang ditandai dengan pengesahan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Arifin, 2011).

Pasar kerja fleksibel, termasuk fleksibilisasi produksi dan fleksibilisasi perekrutan tenaga kerja semakin meluas dengan perkembangan teknologi informasi dan kemunculan perusahaan-perusahaan dotcom. Momentum tersebut telah mendorong kemunculan jenis-jenis pekerjaan baru yang menggantikan pekerjaan tradisional. Jenis-jenis pekerjaan baru tersebut tidak terikat oleh waktu dan tempat, seperti pekerjaan call centers (Muhamad, 2006). Contoh teranyar dari jenis pekerjaan fleksibel adalah gig economy, dalam bentuk pengemudi taksi atau ojek daring atau jurnalis lepas. Dalam model gig economy para pekerja dapat bekerja di mana pun, kapan pun dengan ikatan hubungan kerja yang tidak jelas dan terkonotasi dengan perusahaan tertentu, namun rentan mengalami eksploitasi (Arifin, 2022).

Berbagai penelitian memperlihatkan bahwa tempat kerja formal seringkali dirujuk sebagai salah satu lokasi terjadinya kekerasan (Perempuan Mahardika, 2017; LIPS, DPP SPN, WRC, 2021). Luput dari perhatian adalah jenis dan bentuk kekerasan yang terjadi di luar tempat kerja. Kekerasan dapat terjadi ketika wawancara kerja, sebelum bekerja, dan setelah bekerja. Jenis dan bentuk kekerasan dapat dialami oleh kelompok perempuan, LGBTQ dan penyandang disabilitas ketika kualifikasi lamaran pekerjaan menetapkan syarat: berpenampilan menarik, sehati jasmani dan rohani. Kekerasan pun dapat terjadi di angkutan umum ketika buruh berangkat menuju lokasi kerja atau pulang dari lokasi tempat kerja.

Jenis dan bentuk kekerasan pun dapat terjadi di lokasi yang tidak didefinisikan sebagai tempat kerja oleh peraturan perundangan. Seperti Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang akan berimplikasi pada pekerjaan di ruang publik.

Sejak Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 disahkan maka dunia kerja merupakan terminologi baru yang dipergunakan untuk menghapus kekerasan dan pelecehan. Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 adalah standar ketenagakerjaan internasional pertama yang memberikan kerangka kerja bersama untuk mencegah serta menghapus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, termasuk kekerasan dan pelecehan berbasis gender. Konvensi tersebut mencakup pengakuan khusus bahwa setiap orang yang berada di dunia kerja

berhak bebas dari kekerasan dan pelecehan. Konvensi tersebut memberikan definisi yang cukup jelas, sekaligus spesifik yang dapat memayungi berbagai definisi yang bervariasi dari pemaknaan kekerasan dan pelecehan di berbagai negara (ilo.org, 10 Maret 2020).

Secara umum, dari perspektif pekerja, terdapat 5 (lima) hal penting yang terdapat dalam Konvensi ILO 190:

1. Konvensi ILO 190 menetapkan definisi dan jenis kekerasan dan pelecehan secara luas, yang termasuk di dalamnya adalah kekerasan dan pelecehan berbasis gender.
2. Konvensi ILO 190 tak hanya mengatur tentang kekerasan dan pelecehan yang dialami pekerja di tempat kerja, namun di dunia kerja. Artinya, konvensi mengatur kekerasan dan pelecehan yang terjadi di rumah, di jalan, hingga di tempat kerja. Konvensi 190 menyebut semua sektor pekerjaan, baik swasta maupun publik, baik di perekonomian formal maupun informal, dan di daerah perkotaan maupun perdesaan.
3. Konvensi ILO 190 juga mengakui bahwa Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang banyak dialami pekerja perempuan akan berimbas pada sektor pekerjaan lain.
4. Konvensi ILO 190 memberikan pengakuan kepada seluruh pekerja tidak hanya pekerja informal tetapi juga nonformal seperti pekerja rumah tangga, penyandang disabilitas, pekerja kreatif, dan lain-lain. Pengakuan tersebut merupakan titik tolak penting, di mana pekerja informal belum diakui sebagai pekerja atau tidak masuk dalam peraturan perundangan.
5. Konvensi ILO 190 pun mengindikasikan bahwa para mahasiswa yang terikat dalam hubungan kerja dalam bentuk pemagangan/internship diakui sebagai pekerja yang memiliki hak seperti pekerja lainnya.

Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 mencakup perlindungan kepada setiap manusia. Sehingga tidak satu pun manusia boleh melakukan atau menjadi sasaran kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Secara spesifik, Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 memberikan kerangka perlindungan bagi setiap pekerja di dunia kerja, termasuk di dalamnya adalah para pekerja tetap, pekerja lepas, pekerja magang, pekerja yang telah dipecat, pencari kerja, dan pekerja sosial. Konvensi pun menyebut dunia kerja dengan merujuk pada berbagai sektor baik swasta maupun publik. Sektor formal maupun informal. Di perdesaaan maupun di perkotaan (ilo.org, 10 Maret 2020).

Konvensi ILO 190 juga dilengkapi dengan Rekomendasi 206 yang mengikat pemerintah dan pengusaha untuk menyelesaikan dan menyediakan mekanisme untuk mengatasi persoalan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Indonesia sebagai negara anggota PBB selanjutnya harus meratifikasi konvensi ini yaitu dengan menghormati, mempromosikan dan mewujudkan hak setiap orang demi dunia kerja yang bebas dari kekerasan dan pelecehan. Setiap Anggota harus mengadopsi, sesuai dengan hukum dan situasi nasional dan dengan berkonsultasi dengan organisasi atau serikat pengusaha dan pekerja yang representatif, melalui pendekatan yang inklusif, terpadu dan responsif gender untuk pencegahan dan penghapusan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja yang terdapat dalam Rekomendasi 206. Meratifikasi Konvensi ILO 190 bagi sebuah negara dan pemerintahan menjadi sangat penting, karena itu artinya melindungi warga negara yang menjadi pekerja, aman dari tindak kekerasan maupun pelecehan seksual (Beqiraj, 2019).

Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 menawarkan kerangka kerja penyelesaian masalah yang terbuka dan terintegrasi, termasuk menguatkan peran serikat buruh di tempat kerja untuk menyelesaikan persoalan kekerasan dan pelecehan di tempat kerja. Penyelesaian masalah kekerasan dan pelecahan pun mempertimbangan tindakan pencegahan, perlindungan, penegakan hukum, perbaikan, bimbingan, pelatihan dan peningkatan kesadaran.

Langkah-langkah penyelesaian masalah yang tercantum dalam Konvensi 190 dan

Rekomendasi 206 menawarkan prosedur dan mekanisme penyelesaian sengketa di tempat kerja dan di luar tempat kerja, di pengadilan atau luar pengadilan. Prinsip penyelesaian masalah berangkat dari keyakinan untuk melindungi pengadu, korban, saksi dan pelapor terhadap terhadap upaya-upaya pembalasan. Konvensi juga membahas mengenai hak privasi dan kerahasiaan, serta memastikan penegakan dan ganti rugi yang efektif (ilo.org, 10 Maret 2020).

Penetapan Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 selaras dengan Deklarasi Philadelphia yang menegaskan bahwa semua manusia, terlepas dari ras, keyakinan, jenis kelamin, keberadaan, jenis dan ranah pekerjaan, memiliki hak untuk mengejar kesejahteraan dan perkembangan spiritual mereka dalam kondisi yang bermartabat, terjamin secara ekonomi dan kesempatan yang setara. Hal tersebut sekaligus merupakan prinsip universal dalam berbagai instrumen hak asasi manusia internasional, antara lain Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Kovenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik; Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya; Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial; Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan; Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya; dan Konvensi tentang Hak Penyandang Disabilitas.

Dalam konteks Indonesia, Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 selaras dengan UUD 1945 khususnya Pasal 28D ayat (2), “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” dan Pasal 28H ayat (2), “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”.

Kerja layak yang dimaksud dalam konstitusi dapat dimaknai sebagai situasi kerja yang terbebas dari kekerasan dan pelecehan, di mana kemudahan dan perlakuan khusus hendaklah ditempuh agar setiap orang di dunia kerja menikmati kerja layak melalui pemberian kesempatan dan manfaat yang sama dalam pencegahan dan penanganan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Dunia Kerja dan Kekerasan di Dunia Kerja

Pengakuan istilah “dunia kerja” yang merujuk pada ruang lingkup kekerasan yang dialami pekerja rentan dan perempuan, mengonfirmasi gagasan feminisme Marxis-Sosialis mengenai konsep eksploitasi kerja atau opresi terhadap pekerja yang tidak hanya terjadi saat proses produksi, tetapi juga reproduksi (Vogel, 2013). Pekerja mengalami kekerasan dan pelecehan tak hanya di tempat kerja, tetapi juga di rumah yang akan memengaruhinya dalam bekerja.

Merujuk pada gagasan Marx dan Engels, feminisme Marxis-Sosialis mengakui opresi terhadap pekerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari mekanisme akumulasi kapital. Dalam sistem kapitalisme, hubungan kerja bersifat eksploitatif terhadap pekerja, di mana pemberi kerja hanya membayar pekerja untuk besaran tersebut, tanpa membayar pengeluaran sesungguhnya atas energi dan intelegensia serta sokongan-sokongan yang diambil untuk menjadi komoditas yang pekerja hasilkan. Artinya, pemberi kerja hanya mengakui hasil kerja para pekerja dari proses produksi di tempat kerja, tetapi mengabaikan kerja-kerja reproduksi (yang secara tradisional dikerjakan oleh perempuan di ranah domestik). Kapitalisme memisahkan tempat kerja dan rumah dalam produksi komoditas.

Ranah domestik di mana kerja reproduksi dilakukan oleh pekerja perempuan, dianggap bukan ruang lingkup terjadinya kekerasan yang akan menjadi tanggung jawab pemberi kerja. Dalam konteks pasar kerja fleksibel, secara gamblang tempat kerja telah meluas ke tempat tinggal dan waktu kerja telah merampas waktu istirahat. Perluasan tempat kerja dan waktu kerja dapat diamati dalam praktik para pekerja rumahan dalam

proses produksi makloon, pekerja lepas yang bekerja di rumah, dan jenis-jenis pekerjaan nonstandar.

Dalam konteks tersebut di atas, pengakuan “dunia kerja” dalam Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 merupakan satu kemenangan bagi feminis Marxis-Sosialis. Secara spesifik, Konvensi ILO mengakui kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) sebagai kondisi yang memengaruhi kerja-kerja perempuan pekerja. Konvensi juga dengan sendirinya mengakui rumah sebagai kerja sekaligus tempat penindasan baru bagi buruh perempuan dan eksploitasi yang bisa terjadi pada pekerja perempuan.

Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 pun memenangkan anggapan bahwa pekerja bukan hanya seseorang yang diupah oleh perusahaan dan diatur oleh negara dalam sebuah kebijakan, tetapi juga para pekerja informal yang upah oleh majikan/tuan. Rata-rata para pekerja tersebut bekerja di sektor rumah tangga seperti PRT, pekerja rumahan, pekerja kreatif, dan orang-orang di dunia kerja. Jenis-jenis pekerja tersebut sering disebut dengan prekariat. Sebagai prekariat mereka berhak bebas dari kekerasan dan pelecehan. Menurut Guy Standing (Standing, 2014), Judith Butler (Butler, 2012), Michael Hardt dan Antonio Negri (Hardt dan Negri, 2000) terdapat tiga dimensi prekariasi: kerapuhan eksistensi, ketidakmenentuan atau keberlanjutan dan potensi kreativitas.

Dalam konsep prekariat kami juga melihat pentingnya interseksi atau titik pertemuan atau perpotongan atau juga persilangan antara dua garis maupun dua arah antar pekerja yang berada di semua sektor pekerjaan. Dengan demikian, kaum prekariat dapat merebut eksistensinya di dunia kerja.

Konteks kekerasan dalam konteks penelitian ini adalah setiap perbuatan penyalahgunaan kekuatan fisik dengan atau tanpa menggunakan sarana secara melawan hukum dan menimbulkan bahaya bagi badan, nyawa, dan kemerdekaan orang, termasuk menjadikan orang pingsan atau tidak berdaya. Dalam UU Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) misalnya kekerasan terbagi menjadi empat jenis, yaitu: kekerasan fisik, psikis, ekonomi dan seksual. Empat jenis kekerasan tersebut dapat digunakan untuk memetakan jenis dan bentuk kekerasan terjadi di dunia kerja. Berbagai jenis kekerasan tersebut menjadi sangat serius untuk terus diperhatikan dan dikaji, serta dicarikan solusinya untuk melindungi para pekerja secara umum (Calvard & Sang, 2017).

Persepsi Memengaruhi Sikap

Keharmonisan, kenyamanan dan kesejahteraan pekerja di dunia kerja adalah sebuah kewajiban yang harus diciptakan bersama oleh pemberi kerja dan para pekerjanya serta dijamin oleh penyelenggara negara. Untuk itu menjadi sangat penting memerhatikan bagaimana sesungguhnya persepsi para pekerja atas perlindungan hukum bagi mereka dari berbagai kemungkinan terjadinya tindak kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja.

Selama ini UU TPKS maupun KUHP selalu digaungkan sebagai alat penegakan hukum yang sudah memadai bagi para pekerja ketika mereka mengalami kekerasan dan pelecehan seksual. Sekali lagi memahami persepsi menjadi sangat penting untuk bisa memprediksi sikap para pekerja selanjutnya atas peristiwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

Persepsi adalah bagaimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan indrawi mereka untuk memberi makna pada lingkungannya. Namun, apa yang diterima seseorang secara fundamental berbeda dari realitas obyektif. Meskipun seharusnya tidak terjadi, namun dalam praktiknya perbedaan ini sering muncul (Robbins, 2008). Sehingga situasi di mana persepsi yang beragam ini bisa menimbulkan sikap yang beragam pula pada para pekerja ketika menghadapi sebuah permasalahan.

Misalnya saja ditemukan sikap yang berbeda dari kelompok pekerja perempuan dan laki-laki atas sebuah kasus pelecehan seksual dikarenakan persepsi yang berbeda. Di antaranya para pekerja perempuan jauh lebih tidak menolerir adanya pelecehan seksual

dibandingkan para pekerja laki-laki (Bitton & Shaul 2013).

Sementara itu apabila kita hendak melihat bagaimana sesungguhnya sikap para pekerja ketika menghadapi, ataupun melihat adanya kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja maka kita harus melihat korelasinya dengan persepsi mereka atas sejauh mana peraturan perundang-undangan mampu melindungi mereka dari segala situasi yang mungkin ada. Sikap sendiri merupakan sebuah perangkat keyakinan yang di dalamnya mengandung unsur pengetahuan (cognitive), afeksi dan juga tindakan (conative/behavior) yang dalam praktiknya tidak bisa dipisahkan (Eagly & Chaiken, 2007).

Dalam praktik sehari-hari kita bisa melihat bahwa tindakan para pekerja di dunia kerja mau tidak mau juga memiliki beragam pendekatan yang berbeda, sesuai dengan pengetahuan dan juga ketertarikan maupun ketidaktertarikan mereka terhadap sebuah isu. Pada poin ini menjadi penting memahami segala sikap yang terjadi di dunia kerja, untuk nantinya para pemberi kerja maupun pemerintah sebagai pembuat kebijakan dan hukum dapat bersikap adil serta secara nyata melindungi para pekerja dari berbagai bentuk kekerasan dan pelecehan seksual.

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif pada pekerja anggota serikat pekerja dan organisasi dengan menggunakan:

a. Penyebaran Kuisioner
b. Focus Group Discussion (FGD)

Metode ini digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan yang sudah dinyatakan di atas.

Metode Pengumpulan Data

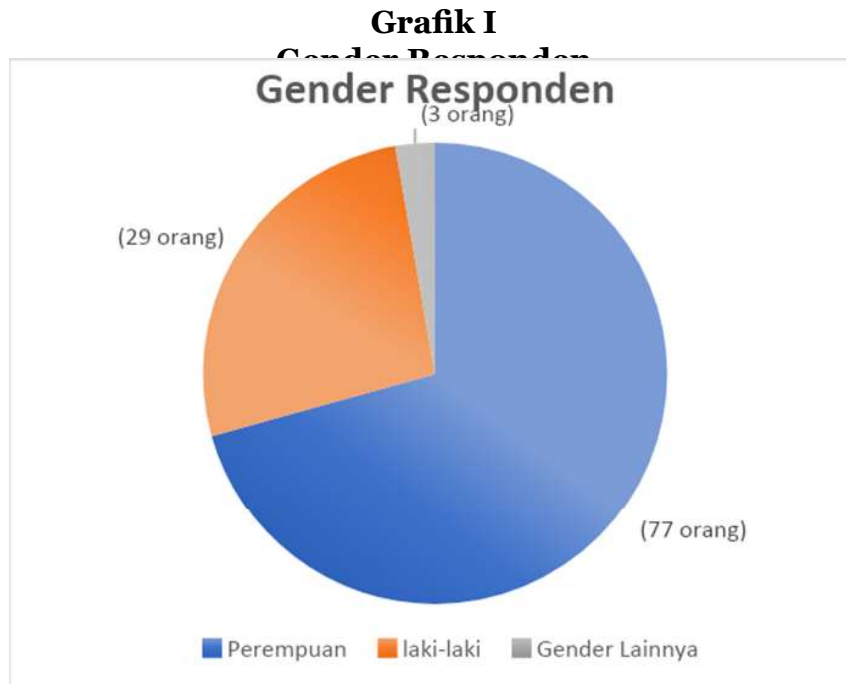
Metode pengumpulan data yang akan dilakukan antara lain:

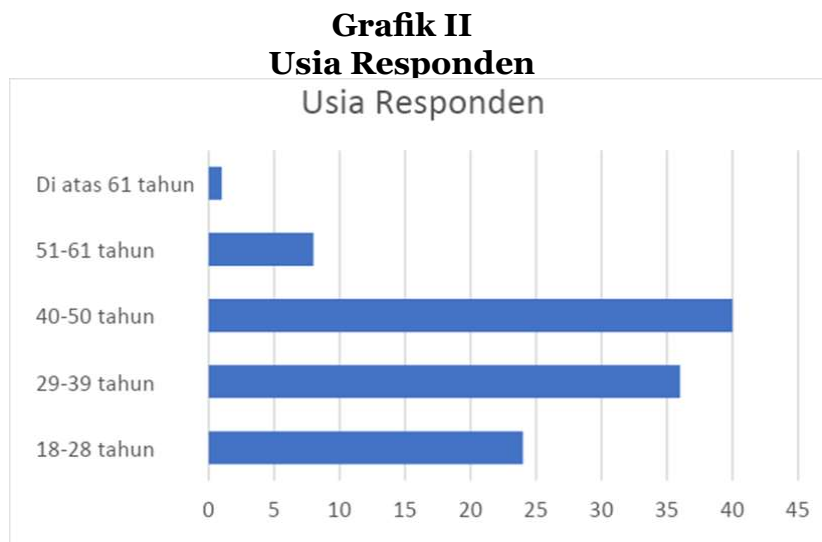
1. Penyebaran kuesioner pada buruh formal pekerja pabrik
2. Penyebaran kuesioner pada buruh informal, yaitu para pekerja kreatif
3. Penyebaran kuesioner pada buruh pekerja rentan seperti PRT, LGBT dan penyandang disabilitas
4. Focus Group Discussion (FGD) dengan kluster pekerja pabrik, pekerja kreatif, dan kelompok rentan.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama September- Oktober 2022. Dengan cara menyebarkan kuesioner selama kurang lebih dua minggu. Dari 23 September 2022 sampai 8 Oktober 2022. Terkumpul data sebanyak 118 responden yang mengisi, namun 9 di antaranya tidak valid. Sehingga yang diolah hanya 109 responden. Dari data tersebut dapat dilihat data demografinya sebagai berikut:

Temuan-temuan Penelitian

Grafik I
Gender Responden

Pada pie chart di atas tampak bahwa pengisi survei ini mayoritas perempuan sebanyak 77 orang (71 persen), kemudian laki-laki sebanyak 29 orang (26 persen) dan gender lainnya 3 orang (3 persen).

Grafik II
Usia Responden

Sementara untuk kategori usia, mayoritas pengisi survei adalah responden di rentang usia 40 sampai 50 tahun sebanyak 40 orang, kemudian 29 sampai 39 tahun sebanyak 36 orang, kemudian 18 sampai 28 tahun sebanyak 24 orang, responden dengan usia 51 sampai 61 tahun sebanyak 8 orang, dan 1 responden berusia di atas 61 tahun.

Tabel I
Usia Responden

Pendidikan	Orang
SD	6
Tamat SMP/Sederajat	12
Tamat SMA/sederajat	50
Diploma/sederajat	10
S1	27
S2	4

Dilihat dari komposisi pendidikan para responden maka dapat dilihat mayoritas pengisi adalah Tamat SMA/Sederajat sebanyak 50 orang, kemudian Sarjana (S1) sebanyak 27 orang, Tamat SMP/Sederajat 12 orang, Diploma/Sederajat 10 orang, SD ada 6 orang dan S2 ada 4 orang.

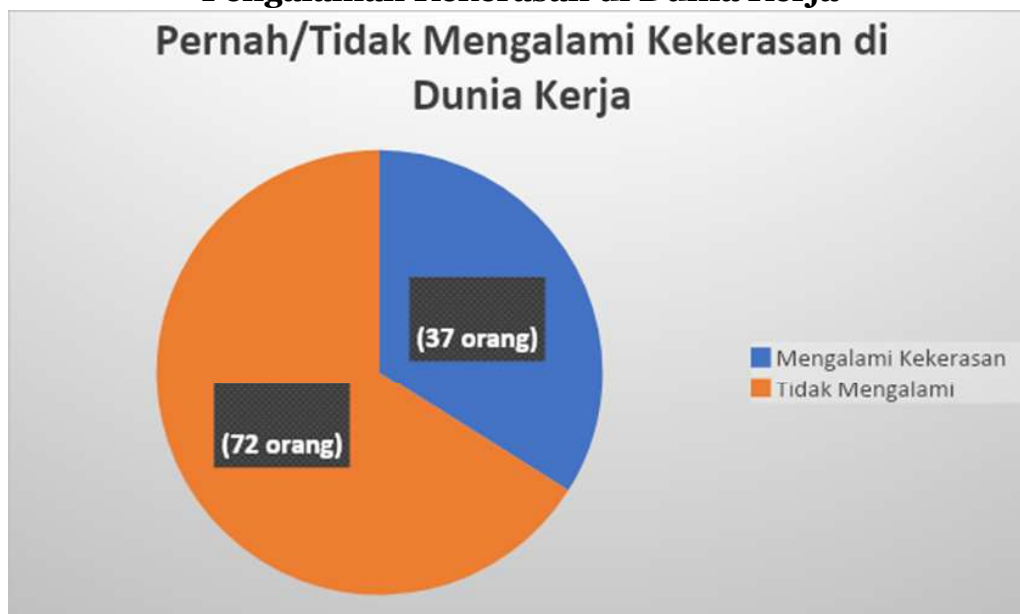
Grafik III

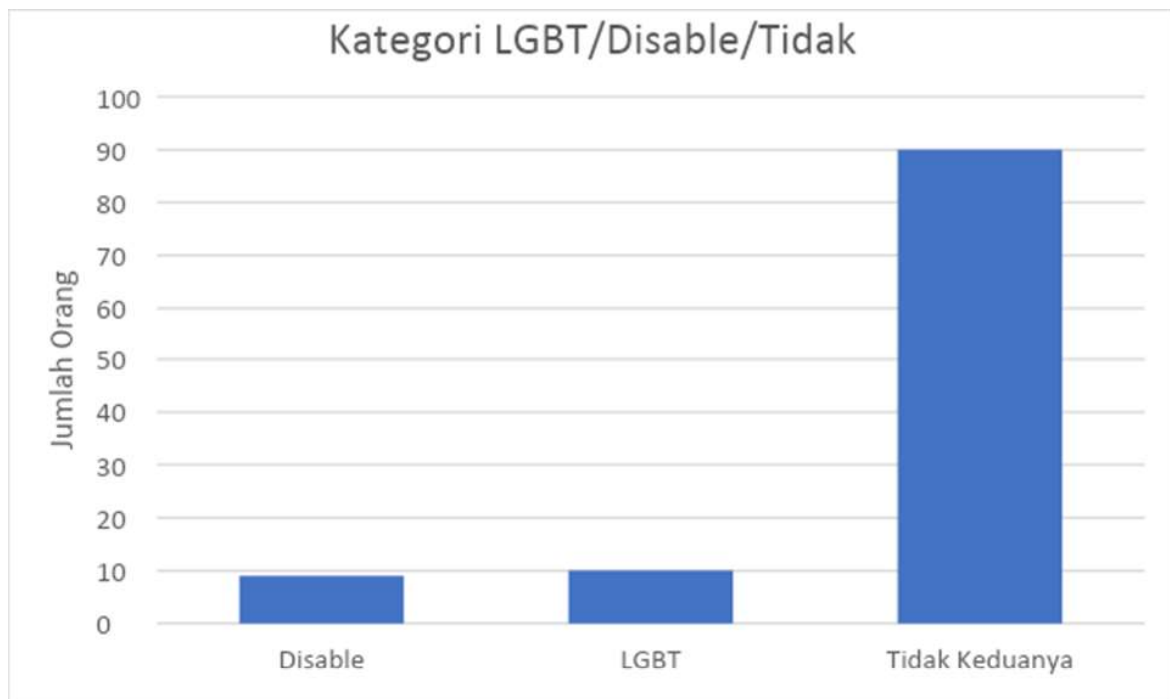
Kategori Pekerjaan Responden

Dilihat dari data pekerjaan para responden maka dapat dilihat bahwa dari sisi pekerja kreatif sebanyak 43 orang (39 persen), pekerja pabrik/manufacturing dan jasa sebanyak 42 orang (39 persen), dan PRT sebanyak 24 orang (22 persen).

Grafik IV
Lama Bekerja Responden

Apabila melihat komposisi lamanya bekerja para responden maka dapat dilihat bahwa yang bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 23 orang (21 persen) 3 sampai 7 tahun 32 orang (29 persen), kemudian yang bekerja 7 sampai 10 tahun sebanyak 23 (21 persen), 10-13 tahun sebanyak 17 orang (16 persen), dan di atas 13 tahun sebanyak 14 orang (13 persen).

Grafik V
Pengalaman Kekerasan di Dunia Kerja

Jika memerhatikan komposisi responden maka terlihat bahwa 34 persen atau 37 orang pernah mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja, sebuah angka yang sangat signifikan. Angka tersebut memperlihatkan masih banyak terjadi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja di Jabodetabek, yang merupakan miniatur profil representasi dari negara Indonesia. Sementara ada 72 orang yang tidak pernah mengalami kekerasan di dunia kerja.

Grafik VI
Pengalaman Kekerasan di Kelompok Rentan

Apabila dilihat lebih mendalam, apakah responden masuk dalam kategori khusus maka ada 9 orang disabilitas, 10 orang LGBT, dan 90 orang lainnya tidak masuk dalam kategori keduanya.

Dari 9 orang penyandang disabilitas, ternyata 5 di antaranya pernah mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja (55 persen). Sementara 6 dari 9 pekerja LGBT (60 persen) pernah mengalami kekerasan ataupun pelecehan di dunia kerja. Sehingga apabila dikaji lebih mendalam, terbukti bahwa dunia kerja memang masih sangat diskriminatif pada kelompok disabilitas maupun LGBT.

Grafik VII

Memiliki pengalaman langsung atas kasus kekerasan di dunia kerja

13%
36%
11%
29%
11%

Sangat Setuju
Setuju
Ragu-ragu
Tidak Setuju
Sangat Tidak Setuju

Dilihat dari data di atas tampak bahwa 49 persen pekerja secara pasti mengalami pengalaman langsung atas kekerasan di dunia kerja. Sebanyak 11 persen menulis ragu-ragu, dan 40 persen menyatakan tidak memiliki pengalaman langsung.

Persepsi terhadap hukum perlindungan pekerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang meliputi pengalaman dan pemahaman responden mengenai aspek-aspek dari hukum perlindungan pekerja. Paparan yang ada berikut akan menjelaskan hasil dari indikator yang ada tersebut.

Tabel II
Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja

no	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
1	Memiliki pengalaman langsung atas kasus kekerasan di dunia kerja	11 %	29,4%	11%	35,8%	12,8%
2	Membutuhkan perlindungan hukum dari kemungkinan terjadinya kekerasan dan pelecehan di dunia kerja	0,9%	4,6%	0,9%	34,9%	58,7%
3	Hukum dan Peraturan Perundangan di Indonesia sudah cukup memberi perlindungan pada para pekerja	9,2%	32,1%	32,1%	21,1%	5,5%
4	UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual (TPKS) sudah memberi perlindungan yang maksimal terhadap korban kekerasan dan pelecehan	4,6%	20,2%	36,7%	27,5%	11 %
5	KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana) sudah maksimal memberikan perlindungan terhadap korban kekerasan	4,6%	28,4%	37,6%	22,9%	6,4%
6	Menilai penting lengkapnya peraturan yang melindungi pekerja dari kekerasan di dunia kerjanya	0	0	0,9%	39,4%	59,4%
7	Berharap peraturan perundangan mampu melindungi pekerja secara menyeluruh dari adanya kekerasan di dunia kerja	0	0	0	21,1%	78,9%
8	Merasa peraturan perlindungan pekerja atas kekerasan harus dilengkapi	0	0	2,8%	33,9%	63,3%
9	Memahami Konvensi ILO No 190 tentang penghapusan kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja	3,7%	9,2%	21,1%	38,5%	27,5%
10	Memahami perbedaan antara kekerasan seksual dan kekerasan nonseksual	0	0,9%	7,3%	62,4%	29,4%

Berdasarkan Tabel II di atas, terdapat beberapa hal:

1. Sebagian besar responden memiliki pengalaman langsung mengenai kekerasan dalam pekerjaan dan merasa membutuhkan perlindungan hukum dari kemungkinan terjadinya tindakan kekerasan dan pelecehan seksual di tempat kerja.
2. Sebagian besar responden merasa ragu-ragu mengenai hukum dan peraturan perundangan di Indonesia (baik itu KUHP maupun UU Tindak Pidana Kekerasan Seksual) dan kemampuan perangkat hukum tersebut untuk memberikan perlindungan maksimal bagi korban kekerasan di dunia kerja.
3. Sebagian besar responden menilai lengkapnya peraturan perundangan mengenai perlindungan pekerja di tempat kekerasan sangat penting dan berharap agar peraturan perundangan dapat melindungi pekerja dari tindakan kekerasan di dunia kerja.
4. Sebagian besar responden memahami mengenai Konvensi ILO Nomor 190 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja serta memahami perbedaan antara kekerasan seksual dan nonseksual.

Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja

Pengukuran mengenai Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja dilakukan melalui beberapa indikator. Berikut ini merupakan pemaparan dan penjelasan mengenai

Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja.

Tabel III
Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju
1	Pernah menjadi saksi adanya kekerasan yang menimpa rekan-kerja di dunia kerja	4,6%	32,1%	16,5%	39,4%	7,3%
2	Memahami jenis-jenis kekerasan fisik	0	1,8%	4,6%	61,5%	32,1%
3	Memahami jenis-jenis kekerasan nonfisik	0	2,8%	8,3%	61,5%	27,5%
4	Memahami jenis-jenis kekerasan seksual	0	4,6%	6,4%	59,6%	29,4%
5	Menolak segala jenis kekerasan yang terjadi di dunia kerja	0	0	0,9%	23,9%	75,2%
6	Apabila ada kekerasan di dunia kerja, saya akan terlibat membantu korban kekerasan	0	0	11,9%	50,5%	37,6%
7	Merasa tidak mampu berbuat banyak ketika melihat rekan-kerja mengalami kekerasan di dunia kerja.	7,3%	32,1%	21,1%	33%	6,4%
8	Akan melaporkan kasus kekerasan dan pelecehan di dunia kerja saya pada pihak manajemen	1,8%	0,9%	12,8%	45%	39,4%
9	Tidak akan bersikap apapun apabila ada kekerasan dan pelecehan di dunia kerja	30,3%	48,6%	9,2%	8,3%	3,7%

Beberapa hal yang dapat disimpulkan berdasarkan Tabel III di atas adalah:

1. Sebagian besar responden pernah menjadi saksi kejadian kekerasan yang menimpa rekan kerja di dunia kerja.
2. Sebagian besar responden cenderung memahami kekerasan baik itu kekerasan fisik, kekerasan nonfisik dan kekerasan seksual.
3. Sebagian besar responden menolak segala jenis kekerasan di dunia kerja, dan apabila terjadi kekerasan di dunia kerja maka responden akan terlibat untuk membantu korban. Namun sebagian besar responden juga merasa tidak mampu berbuat banyak ketika melihat rekan kerja mengalami kekerasan di dunia kerja. Sehingga sebagian besar responden akan melaporkan kasus kekerasan dan pelecehan seksual ke pihak manajemen.

Analisis Korelasi

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hubungan antara Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja dan Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja. Adapun analisis yang akan diberikan berupa analisis korelasi dan analisis regresi.

Tabel IV
Korelasi Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja dan Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja

		Persepsi Atas Hukum Perlindungan Pekerja	Sikap Atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja
Persepsi Atas Hukum Perlindungan Pekerja	Pearson Correlation	1	.386**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	109	109
Sikap Atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja	Pearson Correlation	.386**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	109	109

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja. Adapun kekuatan hubungan antara dua variabel utama tersebut adalah sebesar 0,386 yang dapat dikatakan cukup lemah. Kekuatan hubungan yang cukup lemah antara variabel-variabel utama memiliki arah positif. Kekuatan hubungan yang cukup lemah berarti semakin baik Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja yang dimiliki responden maka akan semakin baik pula Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja yang dimiliki responden.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386a	.149	.141	3.03766

a. Predictors: (Constant), Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.349	1	173.349	18.786	.000b
	Residual	987.330	107	9.227		
	Total	1160.679	108			

a. Dependent Variable: Sikap Atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja
b. Predictors: (Constant), Persepsi Atas Hukum Perlindungan Pekerja

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	21.249	2.931		7.250	.000
	Persepsi Atas Hukum Perlindungan Pekerja	.328	.076	.386	4.334	.000

a. Dependent Variable: Sikap Atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja

Berdasarkan tabel ANOVA, Model Summary dan Coefficient di atas, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja terhadap Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja. Adapun pengaruh atau kontribusi dari Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja terhadap Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja adalah sebesar 14,9 persen. Model regresi antara variabel-variabel utama penelitian juga dapat dikatakan signifikan dengan model persamaan Y= 21,249 + (0,328) X. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila nilai persepsi responden atas hukum perlindungan pekerja meningkat maka akan terjadi peningkatan atas sikap atas persoalan kekerasan di dunia kerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil olahan data yang ada maka dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel utama penelitian yaitu Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja dan Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja secara signifikan berkorelasi dengan kekuatan hubungan yang cukup rendah sebesar 0,386. Adapun pengaruh dari Persepsi atas Hukum Perlindungan Pekerja terhadap Sikap atas Persoalan Kekerasan di Dunia Kerja

juga terhitung rendah, yaitu sebesar 14,9 persen dengan pengaruh yang positif. Dapat pula dikatakan bahwa semakin baik persepsi seseorang atas hukum perlindungan pekerja maka akan semakin baik pula sikap seseorang atas persoalan kekerasan dan pelecehan di dunia pekerja.

Selain melakukan riset kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner, tim peneliti juga melakukan Focus Group Discussion (FGD) dengan beberapa kelompok terpilih yang mewakili berbagai tipologi pekerja, yaitu pekerja sektor manufaktur dan jasa, pekerja kreatif, pekerja rumah tangga, pekerja disabilitas, dan pekerja dengan orientasi yang beragam (LGBTIQ). Secara detil pembahasannya dilakukan pada bab-bab berikut ini.

BAB 2
Di rumah, di Jalan dan di Pabrik: Praktik Kekerasan dan Pelecehan di Sektor Manufaktur

Praktik kekerasan dan pelecehan di sektor manufaktur merupakan peristiwa harian. Terjadi sejak para pekerja melamar kerja, berangkat kerja, ketika bekerja, pulang kerja hingga pengakhiran kerja. Kekerasan dan pelecehan menampilkan jenis dan bentuk yang beragam. Dari eksploitasi dan pelecehan seksual, kekerasan fisik hingga kekerasan ekonomi. Tindakan kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja dilakukan oleh lembaga-lembaga negara, jajaran manajemen perusahaan, serikat pekerja hingga teman sekerja.

Demikian simpulan diskusi terfokus daring, yang diselenggarakan oleh Konde.co, pada 1 Oktober 2022. Diskusi dihadiri oleh buruh dan pengurus serikat buruh dari pabrik sepatu, garmen, tekstil serta percetakan dan penerbitan.

Indonesia telah mendorong pertumbuhan industri berorientasi ekspor sejak 1980-an. Kebijakan tersebut diwujudkan dengan cara mendorong pertumbuhan industri manufaktur melalui pembentukan kawasan industri atau memberikan perizinan kawasan berikat, pembuatan peraturan perundangan tentang pengupahan dan hubungan kerja (Arifin, 2011). Baru-baru ini, dalam Making Indonesia 4.0, Kementerian Perekonomian berencana mendorong tujuh sektor manufaktur utama, yaitu industri makanan dan minuman, tekstil dan pakaian, otomotif, kimia, elektronika, farmasi, serta alat kesehatan.

Selama ini, industri manufaktur mampu menyerap tenaga kerja lebih dari 1 juta lapangan kerja per tahun. Di tahun mendatang, industri manufaktur didorong agar mampu menyerap 2 juta lapangan kerja. Per 2021, jumlah pekerja manufaktur mencapai 18,64 juta orang. Industri manufaktur merupakan sektor penyumbang PDB (Produk Domestik Bruto) tertinggi ketimbang industri lainnya. Besaran sumbangan manufaktur mencapai 17,33 persen (Bisnis Online, 12 Januari 2022). Jumlah pekerja perempuan di sektor manufaktur diperkirakan mencapai lebih dari 60 persen dari total. Pekerja perempuan tersebar di industri makanan, minuman, pakaian jadi, sepatu, elektronik dan tekstil.

Ketika industri manufaktur tumbuh positif dan menjadi sektor unggulan, media massa daring dan luring memberitakan berbagai kejadian kekerasan dan pelecehan di industri manufaktur. Seperti dialami oleh 7000 buruh di Kabupaten Purwakarta yang ditinggal kabur pemilik pabrik tanpa pesangon dan tanpa upah (Jabarnews Online, 31 Oktober 2018), di Kabupaten Subang, manajer perempuan menendang buruh perempuan di tempat kerja dengan dalih menegakan disiplin kerja (Detik Online, 9 Maret 2021), dan di Boyolali Jawa Tengah ribuan buruh di PT Pan Brothers tunjangan hari rayanya dicicil (CNN Indonesia Online, 6 Mei 2021).

Dunia kerja manufaktur tidak bebas dari praktik tidak manusiawi berupa kekerasan dan pelecehan terhadap hak-hak buruh, termasuk yang berbasis gender di tempat kerja. Kekerasan dan pelecehan menampilkan ragam jenis dan bentuk; dari dilempar bahan baku, pengurangan fasilitas, penghambatan mengakses cuti khusus perempuan, hingga pelecehan verbal (Mundayat, et. al., 2008; Mahardika, 2017; AFWA, 2018; Utami, 2018; AFWA-GLJ,

2019). Penelitian LIPS, WRC dan DPP SPN menemukan bahwa buruh di industri garmen mengalami tiga jenis kekerasan sekaligus, yaitu kekerasan fisik, lisan dan kekerasan lainnya. Dari satu jenis kekerasan buruh dapat mengalami tiga bentuk kekerasan dan pelecehan sekaligus, seperti diancam putus kontrak, tidak diberikan cuti haid, dan dihukum berjemur karena tidak mencapai target produksi (majalasedane, 21 Juni 2022).

Eksploitasi Seksual dan Ekonomi

Menurut Ketua Departemen Perempuan dan Anak Gabungan Serikat Buruh Indonesia Kokom Komalawati, praktik kekerasan dan pelecehan bukan peristiwa yang baru. Praktik tersebut telah berlangsung lama namun baru terungkap karena buruh makin melek dengan pengetahun kekerasan dan pelecehan di dunia kerja.

"Praktik kekerasan dan pelecehan telah berlangsung lama. Dulu kita tidak mengetahui bahwa praktik tersebut dinamakan dengan kekerasan," tegas Kokom Komalawati.

Kokom mengakui terjadi banyak praktik kekerasan dan pelecehan di manufaktur. Namun, ia mengingatkan jenis kekerasan dan pelecehan sebelum bekerja dan ketika berangkat kerja dan tidak sekadar fisik dan seksual. "Seperti ketika masuk kerja harus bayar uang sekitar Rp 8 juta," terang Kokom sembari menyebutkan bahwa praktik pungutan liar sudah menjadi praktik umum di Tangerang Banten.

Seperti diketahui, praktik calo tenaga kerja semakin marak di berbagai kawasan industri. Calo tenaga kerja memiliki akses terhadap informasi lowongan kerja. Sebuah penelitian di Jakarta dan Jawa Barat menyebutkan bahwa untuk dapat bekerja di sebuah perusahaan, calon tenaga kerja harus membayar di kisaran Rp500 ribu hingga Rp15 juta. Ketentuan tersebut memang tidak ada dalam peraturan perusahaan. Namun telah menjadi pengetahuan umum, jika ingin diterima bekerja harus membayar melalui sindikat calo tenaga kerja (Arifin, 22 Agustus 2019).

"Ternyata, hanya orang-orang yang memiliki uang yang dapat masuk kerja. Jadi kesempatan kerja itu bisa didapat oleh orang yang memiliki uang. Itulah kekerasan terjadi sebelum bekerja," tambah Kokom.

Selain itu, di beberapa pabrik di Tangerang, seperti sudah umum kalau mau masuk kerja di pabrik harus perempuan dengan kriteria cantik, tinggi dan masih muda. "Dalam persyaratan resmi tidak ada (persyaratan tersebut). Tapi itu sudah menjadi rahasia umum, agar diterima bekerja harus ada klasifikasi cantik dan tinggi," jelas Kokom.

Kokom menceritakan kondisi di tempat kerjanya bahwa terdapat semacam kesepakatan tidak tertulis bahwa di bagian-bagian tertentu harus mempekerjakan perempuan cantik dan tinggi. Dengan alasan bahwa bagian tersebut akan melayani costumer. "Itu orang-orang yang bekerja cantik-cantik atau dipilih yang cantik. Jika ada orang yang kurang cantik atau kurang tinggi akan dipindahkan ke bagian lain."

Senada dengan ungkapan Kokom, Ketua Bidang Perempuan dan Anak Federasi Serikat Pekerja Nasional Sumiyati mengungkapkan, kekerasan di dunia kerja terjadi sejak sebelum kerja, saat kerja dan setelah kerja. Perempuan yang pernah bekerja di pabrik tekstil di Serang Banten ini memiliki pengalaman buruk saat melamar kerja. "Waktu itu aku melihat laki-laki lebih diprioritaskan dalam wawancara. Sementara perempuan harus menunggu giliran dalam waktu berjam-jam. Saat itu, memang begitu banyak map (lamaran kerja) dibuang karena para pelamar tidak terlihat good looking; tidak cantik dan tidak ganteng."

"Waktu itu, aku masuk staff laboratorium. Karena aku tidak ber-make up aku ditegur. 'Lab itu harus cantik karena ada customer dari luar negeri mereka akan mengecek lab,'" jelas Sumiyati menirukan ucapan atasannya di tempat kerja. Ia menambahkan bahwa atasannya kerap menasehati bahwa staf laboratorium harus menggunakan high heels, rok harus di atas lutut, harus ramah dan tampil senyum.

Sementara itu, Ketua Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Percetakan Penerbitan dan Media Informasi Hery Sofyan mengomentari macam-macam hubungan kerja yang berpotensi menimbulkan jenis-jenis kekerasan baru.

Menurut Hery munculnya jenis-jenis hubungan kerja yang bersifat sementara seperti magang, kontrak dan outsourcing merupakan bentuk kekerasan dan pelecehan terhadap kemanusiaan. Karena jenis hubungan kerja tersebut membuat buruh tidak memiliki pekerjaan yang bermartabat.

Hery menceritakan bahwa saking sulitnya mendapat pekerjaan, pencari kerja bersedia diterima bekerja dengan status apapun, bahkan dengan upah di bawah upah minimum. "Ada buruh perempuan di Kabupaten Bekasi usianya 24 tahun. Karena sulit mendapatkan pekerjaan baru, dia bersedia menerima upah di bawah upah minimum Rp3 juta. Memang melanggar hukum tapi dia bilang, 'hukum tidak menjanjikan dia memberikan penghasilan,'" terang Hery menirukan ucapan temannya.

Berdasarkan amatan Hery, pelaku kekerasan dan pelecehan tersebut adalah penyelenggara negara. Dalam kasus pemagangan yang menyelenggarakan aturan adalah Dinas Tenaga Kerja. Dinas Tenaga Kerja sangat aktif mempromosikan program kerja magang dengan dalih meminimalisasi pengangguran. Hery mencontohkan semakin marak praktik hubungan kerja pemagangan di Kota dan Kabupaten Bekasi.

Program magang memang ditujukan untuk angkatan kerja baru atau dalam rangka melatih keterampilan kerja dari sekolah. "Faktanya bukan hanya angkatan kerja baru atau sedang sekolah," jelas Hery sembari menambahkan bahwa para pekerja magang kerap bekerja seperti buruh biasa; bekerja delapan jam per hari tapi hanya mendapat uang saku.

Variasi Kekerasan di Dunia Kerja

Menurut Kokom Komalawati, jenis kekerasan di tempat kerja tidak sekadar fisik dan verbal. Juga bentuk-bentuk kekerasan ekonomi, seperti pemotongan upah selama pandemi Covid-19. "Akibat lanjutannya adalah kebutuhan keluarga yang tidak terpenuhi sehingga muncul persoalan berhutang," tambahnya.

Hal yang sama diungkapkan oleh Sekretaris Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Buruh Kerajinan Tekstil Kulit dan Sentra Industri (Garteks) Ari Sokhibi. "Contohnya saat pandemi ada pengurangan jam kerja sehingga terjadi pengurangan upah. Ada pula jenis kekerasan dalam bentuk penambahan jam kerja karena target pekerjaan dan tidak dibayar lembur," jelas Aris.

Menurut Hery, praktik pemotongan upah setelah masa pandemi Covid-19 masih berlanjut. "Hak-hak buruh tidak dipulihkan bahkan kebijakan masa pandemi dilanjutkan dengan cara memotong upah. Bahasa mereka (manajer perusahaan) adalah recovery."

Salah satu buruh PT Glostar Indonesia Sukabumi, Dewi Maryani menyebutkan, salah satu sumber kekerasan dan pelecehan di dunia kerja adalah target kerja yang terlalu tinggi. "Memang tidak ada aturan harus berangkat kerja harus lebih awal atau pulang lebih akhir, tapi dari sistem target itulah menjadikan buruh bekerja lebih lama," ungkap Dewi.

"Jumlah targetnya memang ditentukan oleh perusahaan. Tapi jumlah orangnya ditentukan oleh bagian produksi. Misalnya, dalam satu line produksi harus menyelesaikan 1000 pasang sepatu dalam sehari oleh 60 orang. Itu tidak dipenuhi 60 orang. Tapi jumlah orangnya terus berkurang. Tapi targetnya tidak berkurang. Akhirnya, temen-temen buruh tidak sempat minum dan ke toilet dan beribadah. Itu efek dari perhitungan target yang tidak terkontrol," tambah Dewi.

Hery Sofyan mengungkapkan bentuk kekerasan lain sebagai akibat dari jam kerja. Menurutnya, jam kerja yang terlalu panjang menjauhkan buruh dari keluarga, khususnya anak. "Pulang kerja tidak sempat bertemu dengan anak. Padahal anak itu kangen sama bapaknya. Karena cape saya menghindar untuk menyapa anak. Anak itu tidak berani

mengungkapkan haknya kepada orangtua bahwa mereka berhak mendapat pengasuhan dari bapaknya," kisah Hery yang merasa jauh dengan anaknya karena waktunya terlalu banyak di pabrik.

Sedangkan Kokom Komalawati yang pernah bekerja sebagai buruh pabrik sepatu di Kota Tangerang menyebutkan bahwa kekerasan dan pelecehan pun terjadi ketika pemutusan hubungan kerja (PHK). "Kita menganggap bahwa PHK itu lumrah. Banyak terjadi PHK yang tidak dikasih pesangon dan lain-lain atau di-PHK dapat pesangon sesuai ketentuan. Tapi, dampak PHK itu adalah kekerasan ekonomi. Kekerasan suami terhadap istrinya, kekerasan ibu terhadap anaknya karena kondisi ekonomi dan tekanan ekonomi. Dampak PHK itu adalah anak tidak bisa sekolah."

Sumiyati menceritakan pengalamannya. Ia dan ratusan teman sekerjanya dipecat dari tempat kerjanya pada 2009 dengan alasan restrukturisasi perusahaan. "Padahal kita waktu itu lagi berunding PKB untuk memastikan fasilitas dan upah yang sudah ada di PKB sebelumnya. Kemudian mereka (manajer perusahaan) melaporkan kita ke polisi. Kebetulan kita waktu itu melawan dengan mengumpulkan uang hasil SHU (sisa hasil usaha) koperasi. Kemudian dilaporkan ke polisi dengan tuduhan penggelapan."

Normalisasi Kekerasan dan Pelecehan

Konvensi ILO 190 mendefinisikan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dengan mengacu pada perilaku dan praktik yang tidak dapat diterima yang terjadi sekali atau berulang kali dengan tujuan, menghasilkan atau cenderung membahayakan fisik, psikologis, seksual atau ekonomi.

Salah satu buruh PT Glostar Indonesia Sukabumi Dewi Maryani menyebutkan, rangkaian kekerasan dan pelecehan di dunia kerja seperti norma umum. "Sudah dianggap menjadi kebiasaan," tekannya.

Menurut Kokom, praktik kekerasan dan pelecehan sudah terjadi bertahun-tahun dan terjadi setiap hari. "Itu dianggap menjadi hal biasa," tambahnya. Karenanya, jika terjadi kekerasan dan pelecehan nyaris tidak ada laporan ke serikat buruh.

"Bukan berarti tidak ada persoalan kekerasan; tapi karena itu memalukan, sedangkan kekerasan fisik dan verbal dianggap sebagai hal yang biasa, kecuali peristiwanya dianggap sudah terlalu parah," jelasnya.

Kokom mencontohkan beberapa kejadian yang menimpa anggotanya baik perempuan maupun lelaki. "Ada laki-laki yang risih dibilang Duren (duda keren). Karena itu dianggap biasa, akhirnya nerima. Seperti perempuan dianggap Jahe (Janda Herang) atau Bohay (Body Aduhai). Itu umum di pabrik. Meski risih tapi dianggap umum tidak menjadi persoalan."

Serikat buruh sebagai salah satu ujung tombak mengakhiri kekerasan dan pelecehan pun rupanya perlu berbenah. Seperti dikatakan oleh Dewi Maryani, jika serikat buruh tidak mengalami perubahan dan tidak ramah perempuan akan sulit menyelesaikan dan mengatasi persoalan kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Dewi mencontohkan, serikat buruh dapat mengurangi praktik kekerasan dalam target kerja dengan meminta penambahan orang di bagian produksi.

"Peran serikat buruh sebenarnya, bukan di-targetnya. Karena jumlah target itu berkaitan dengan permintaan ekspor. Bisa diperbaiki adalah penambahan orang (di line produksi)," kata Dewi.

Para narasumber dalam FGD mengatakan bahwa kekerasan dan pelecehan di dunia kerja dilakukan oleh lembaga-lembaga negara dengan mengeluarkan peraturan yang merugikan buruh. Perusahaan pun menjadi pelaku kekerasan dan pelecehan di dunia kerja karena mengejar keuntungan yang berlebih. "Pelaku selanjutnya adalah manajer perusahaan yang melaksanakan aturan tersebut. Tidak hanya itu, tapi termasuk jaminan sosial, hak atas pekerjaan dan upah layak," tambah Sumiyati.

Menurut Kokom, pemerintah menjadi pelaku kekerasan ekonomi. Contoh, upah murah yang menyebabkan jam kerja panjang. “Buruh lembur bukan karena doyan lembur tapi karena upahnya tidak cukup. Dampak dari lembur itu luar biasa. Buruh berangkat kerja jam setengah lima subuh. Kalau lembur, sampai di rumah sampai jam sepuluh malam. Akibatnya, hubungan dengan anak menjadi jauh.”

Sedangkan Sumiyati menekankan pentingnya ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206. Menurutnya, “UU TPKS ini tidak mengakomodir persoalan kekerasan karena beda subjeknya. Dalam KILO ada kekerasan fisik, psikis, ekonomi dan seksual. Kalau TPKS hanya seksual dan tidak spesifik tentang dunia kerja, tapi berlaku umum. Dalam TPKS mengatur tentang sembilan jenis kekerasan seksual dan sekupnya terbatas.”

Bersama serikatnya, Sumiyati sedang mengusahakan pembentukan Perjanjian Bersama (PB) di tingkat perusahaan. PB tersebut merujuk pada Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206. “Poin-poin penting dalam Konvensi ILO 190 kita tuangkan dalam PB. Karena ini menjadi bagian dari tanggung jawab pengusaha dan pekerja maka harus ada perwakilan pengusaha dan perwakilan pekerja.”

Sedangkan Hery menegaskan bahwa perlu paksaan yang kuat agar negara bersedia menghentikan tindakan-tindakan kekerasan. “Negara sadar bahwa mereka melanggar tapi membuat aturan yang melakukan kekerasan ekonomi.”

Sedangkan Kokom menyoroti pentingnya peningkatan kesadaran di kalangan buruh, tanpa menafikan pentingnya ratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206. “Spanduk zona aman itu saya setuju. Itu penting. Di PKB juga penting. Ada lagi yang harus diperhatikan, memberikan pemahaman kepada buruh tentang apa itu kekerasan dan apa itu pelecehan seksual dan lain-lain.

Para narasumber dalam diskusi terfokus mengamini pentingnya meratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206. Menurut mereka, terdapat keterbatasan UU TPKS maupun KUHP. UU TPKS sebatas mengatur kekerasan seksual dengan ruang lingkup yang umum. Begitu pula KUHP yang sekadar tindakan asusila tanpa kategori yang jelas.

Menurut Aris Sokhibi, Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 mencakup sektor formal dan informal, perlindungan terhadap jenis-jenis hubungan kerja, tipe perusahaan negara maupun swasta. “Pemerintah harus segera meratifikasi Konvensi ILO 190,” tegas Aris.

BAB 3
Prekariat Baru: Status ‘Independen’, Rentan Kekerasan

Di era digital ini berbagai jenis pekerjaan muncul seiring dengan semakin kompleksnya perkembangan ekonomi, spesialisasi peran sosial dan ketersediaan alat-alat kerja baru. Faktor-faktor tersebut mendorong munculnya bentuk-bentuk relasi industrial/ perburuhan yang baru dan berbeda dengan beberapa dekade sebelumnya. Tumbuhnya relasi perburuhan yang baru tersebut memunculkan berbagai jenis pekerjaan baru yang berbeda dengan hubungan industrial konvensional. Inilah latar belakang munculnya prekariat.

Istilah prekariat biasanya merujuk pada jenis atau kategori pekerja kontrak dan alihdaya (outsourcing) di sektor manufaktur dan juga pekerja dengan kontrak yang tidak standar di kalangan pekerja kreatif. Secara umum, prekariat banyak diartikan sebagai “pekerja yang tidak menentu” terutama dari jam kerjanya, kontrak kerjanya, jaminan kerjanya dan lingkup pekerjanya.

Prekariat merupakan individu-individu yang kapan saja dapat disingkirkan dan direkrut dengan mudah atas nama kepentingan dan keuntungan yang ditopang oleh sistem Labour Market Flexibility (LMF) atau pasar kerja fleksibel. Salah satu konsep LMF adalah mengalihkan risiko dan meminimalisasi kerugian pemberi kerja dengan menjaminkannya kepada tenaga kerja. Karena itu, kaum prekariat berada dalam sebuah ‘kolam’ yang berpotensi mengalami kekerasan dan pelecehan.

Dengan latar belakang di atas, kami melaksanakan FGD, pada 2 Oktober 2022. Peserta FGD melibatkan para pekerja kreatif, yaitu RW (driver taksi online), MS (tenaga pendidik tidak tetap), AN (driver ojek online), AV (Freelance EO/PH) dan WA (pekerja seni).

Semuanya Diatur Kecuali Perlindungan Pekerja

Ketiadaan aturan yang jelas pada para pekerja lepas dan narasi ‘pekerja independen’ menyebabkan makin beratnya persoalan perlindungan kerja para prekariat. Keseluruhan narasumber tidak memiliki pegangan aturan hukum yang secara jelas dan nyata melindungi diri mereka dari berbagai bentuk kekerasan, yang sewaktu-waktu mereka alami. Istilah ‘pekerja independen’ atau ‘mitra’ lebih tepat disebut dengan menjamin diri sendiri. Karena pemberi kerja tidak menempatkan pekerjanya sebagai mitra; dan pekerja lebih banyak terikat peraturan-peraturan pemberi kerja.

Para prekariat menyatakan bahwa mereka tidak memperoleh jaminan/ perlindungan yang memadai dari mitra. Aturan standar seperti upah, jam kerja dan berbagai fasilitas lain (seperti cuti hamil, misalnya) selalu diabaikan oleh pihak mitra. Pilihan terhadap model outsourcing rupanya lebih disukai oleh perusahaan, karena dapat meminimalisasi cost dengan akibat terabaikannya hak-hak normatif dari para prekariat.

“Misalnya, soal kerja harian lepas. Mereka hanya diupah Rp35.000 atau Rp45.000. Kontraknya pun harian lepas,” kisah MS tentang orang-orang yang bekerja di sebuah perguruan tinggi swasta di Jakarta.

“Saya bekerja di sebuah aplikasi transportasi online. Tidak ada aturan yang jelas. Istilah kemitraan pun sebenarnya, kita tidak diakui sebagai mitra. Kita, bahkan lebih rendah

daripada pekerja kasar. Kita lebih mirip budak. Mereka hanya ingin mengeruk keuntungan sebesar-besarnya dan kita bekerja secape-capenya tanpa ada waktu istirahat. Jadi tidak ada aturan sama sekali dari perusahaan," jelas driver taksi daring RW.

Sebagian besar bahkan tidak memiliki jaminan sosial dan kesehatan (BPJS) dari pemberi kerjanya. Sehingga pada bagian ini mereka harus melindungi diri secara pribadi.

"BPJS itu gak ada. Kita itu seperti mesin pengeruk uang. Jam kerja pun tidak sesuai peraturan perundangan di Indonesia," tambah RW.

Dalam kondisi semacam itu, para prekariat terkadang menemui kesulitan untuk menyelesaikan persoalan yang mereka hadapi. Kesulitan utama mereka umumnya terkait dengan upaya mengidentifikasi para pihak eksternal yang dapat dimintai bantuan untuk memecahkan persoalan mereka. Untuk menyelesaikan masalah hak-hak mereka, para prekariat ini terkadang menghubungi komunitas di tempat mereka bekerja untuk berdiskusi mencari solusi.

"Karena tidak ada peraturan khusus maka kami membuat komunitas untuk membuat advokasi sendiri," kata RW.

"Temen-temen freelancer itu bekerja 24 jam. Kerja Subuh ketemu Subuh. Akibatnya kecelakaan dan meninggal. Banyak banget yang meninggal. Jam kerja dan jaminan kerja tidak ada. Jadi mereka menjamin diri sendiri," cerita AV.

"Saya sendiri pernah mengalami pelecehan. Tapi saya bingung ngadu kepada siapa?," tambah driver ojek online AY, yang pernah mengalami pelecehan seksual ketika membawa penumpang.

Dari proses FGD tampak bahwa para prekariat umumnya merasa perlu membentuk komunitas prekariat berdasarkan bidang/sektor. Sementara itu, komunitas yang sudah terbentuk diharapkan lebih diperkuat sebagai wadah yang dapat memfasilitasi para anggota yang memerlukan bantuan informasi dan advokasi.

Para prekariat terkadang membentuk komunitas atas inisiatif mereka sendiri sebagai wadah untuk melakukan advokasi, sharing informasi serta membantu teman dan anggota komunitas dalam menangani kasus-kasus kekerasan atau pun edukasi tentang hak-hak mereka. Fenomena ini terlihat di komunitas pengemudi online.

Tidak Terlindungi dari Kekerasan Seksual, Predator Bergentayangan

Para narasumber FGD umumnya memahami isu-isu umum tentang berbagai bentuk pelecehan seksual di dunia kerja terutama dalam konteks hubungan kerja yang dialami oleh para prekariat.

Selain itu, ada pula bentuk pelecehan seksual pada level yang paling ringan yang dialami pekerja di event organizer ataupun production house. Pelecehan seksual merupakan contoh yang sering terjadi, terutama kepada pekerja perempuan. Meskipun kekerasan berupa intimidasi, kata-kata kasar dan fisik pun bukan tidak mereka alami. Hanya saja mereka menganggap tersebut sebagai hal biasa mereka. Fenomena ini terjadi karena load pekerjaan sedang tinggi atau dikejar deadline. Sehingga mereka merasa perlu meyakinkan diri bahwa makian dan bentakan bukan bagian dari unsur pekerjaan.

"Di dunia production house udah biasa mengatakan bahasa kata-kata kasar untuk menyelesaikan deadline. Mungkin itu cara yang efektif. Kalau gak di-anjingin gak kerja," jelas OV, yang bekerja di production house.

Pelecehan seksual pun kerap dialami pekerja transportasi online. Mereka sering mendapatkan pelecehan, baik secara verbal maupun secara fisik dari penumpang. Khusus yang dialami oleh driver perempuan bully yang sifatnya merendahkan sering diperoleh dari sesama driver atau dari penumpang (konsumen).

"Kita itu biasa gabung dengan perusahaan-perusahaan lain. Nah, biasanya teman

komunitas itu mengeluarkan kata-kata yang membuat kita risih. 'Elu biasa check in di mana?' 'Elu kalau dapat uang banyak dapat gadun dari mana, dapat oom-oom dari mana?'" cerita AY menirukan kalimat teman-teman di komunitasnya yang menuduh jika driver ojek perempuan online memiliki uang sementara orderan sepi berarti menjual diri.

Secercah Harapan Para Pekerja

Para peserta FGD merasa perlu ada peraturan perundangan yang dapat melindungi pekerjaan mereka. Namun, peraturan pun harus disertai dengan penyadaran kepada masyarakat luas dan implementasinya yang efektif. "Mudah-mudahan UU-nya bisa diratifikasi. Setelah ratifikasi mudah-mudahan implementasinya lebih berpihak kepada para pekerja lepas," jelas AV ketika menjelaskan Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206.

Mereka memandang berbagai peraturan perundangan yang ada kurang memadai sebagai sarana perlindungan kaum prekariat. Untuk itu, mereka berharap pada berbagai pemangku kepentingan, terutama pemerintah dan DPR, agar berbagai peraturan yang ada segera dibentuk agar dapat menjamin terpenuhinya hak-hak prekariat.

BAB 4
Dilecehkan Anggota DPR, Orang yang Seharusnya Memperjuangkan Nasib PRT

Lima Pekerja Rumah Tangga (PRT) yang kami temui dalam FGD menyatakan pernah mengalami pelecehan seksual, kekerasan fisik, diskriminasi kerja, kekerasan psikis karena tuduhan mencuri, upah tak dibayar, juga tidak mendapatkan tempat kerja dan makanan yang layak.

Riset kami juga menemukan, ada seorang PRT yang mendapatkan pelecehan seksual dari anggota DPR, orang yang seharusnya memperjuangkan undang-undang, di antaranya untuk perlindungan PRT di DPR.

Pelecehan Seksual yang Tak Berkesudahan

Rina, bukan nama sebenarnya, mendapatkan pelecehan seksual dari seorang anggota DPR. Kejadian itu terjadi ketika Rina tiba-tiba diminta oleh majikan laki-lakinya, yang berprofesi sebagai anggota DPR, untuk memijat kakinya.

Setelah masuk kamar, ia tidak hanya diminta memijat kaki, tapi juga paha. Majikannya pun juga menyuruhnya untuk menutup pintu rapat-rapat. Ketika ia memijat paha, ia juga melihat alat kelamin laki-laki ini bangun. Merasa risih, Rina menyatakan bahwa ia merasa tak nyaman. Ketidaknyamannya dilatari oleh banyak hal. Meskipun yang keluar dari mulut Rina, merasa tidak nyaman karena takut didengar oleh majikan perempuan atau istri majikan laki-laki tersebut.

"Saya risih, saya tanya 'sudah cukup, Pak?' Saya melihat alat kelaminnya bangun. Saya tidak enak sama ibu. Katanya 'belum!' Dia bilang 'masih pegal.' Lalu saya lanjutkan lagi karena tidak boleh berhenti," cerita Rina.

Rina tidak menyangka, kejadian tersebut yang membuatnya kehilangan pekerjaan. Paginya, ia langsung diberhentikan oleh majikan perempuan tanpa tahu sebabnya.

"Saya dibayarkan gaji dan disuruh pulang begitu saja. Saya tidak protes karena mungkin dulu saya kurang wawasan," tambah Rina.

Bekerja dalam ruang-ruang tertutup adalah kondisi buruk yang dialami PRT karena sebagai perempuan dan dari golongan yang dianggap remeh, mereka bekerja di ruang tertutup dan tidak punya kekuatan untuk melawan. Ranah domestik memang ranah yang seperti tak terlihat yang mengakibatkan terjadi banyak pelecehan.

Hal serupa terjadi pada Dewi Korawati. Dewi Korawati mengalami pelecehan seksual di tempat kerja karena majikannya yang genit.

"Saya mengalami di tempat kerja. Dulu saya montok, majikan laki-laki becandain, dicolek, 'duh ini bahenol'. Terus lama-lama tambah berani. Mau cerita sama ibu gak enak. Terus langsung keluar. Ini tahun 2016. Saya diam saja dan hanya bilang ke suami saya, 'bapaknya genit', 'ya udah keluar aja,' kata suami saya. Saya gak cerita siapa-siapa karena malu. Waktu itu saya belum masuk Ke Jala PRT."

Bertahun-tahun Dewi Korawati bekerja sebagai rumah tangga. Dari seluruh pengalamannya, nyaris tidak pernah menemukan jenis pekerjaan yang bebas dari kekerasan pelecehan dari jam kerja melebihi batas jam normal hingga kondisi kerja yang buruk.

Dewi menceritakan salah satu pengalamannya yang terjadi di periode 2017. Perempuan ini melalui jam kerja panjang dan syarat kerja yang buruk. Dewi harus bekerja dari pukul 4 pagi sampai tengah malam. Pekerjaannya menyiapkan sarapan pagi, memasak, ngepel lantai, dan bersih-bersih rumah.

Ketika Dewi bekerja, mulut majikannya susah berhenti mengeluarkan perintah. "Majikan cerewet dan tidak sabaran. 'Ini belum kerjain', 'Itu belum dibersihin,'" kata Dewi menirukan perintah majikannya yang selalu menginterupsi pekerjaan Dewi.

Majikannya memberikan tempat tinggal tapi lebih mirip kandang kambing. "Kamar tidur saya bocor terus dikasih ember. Kamar itu bersebelahan dengan bak cucian kamar mandi." Dewi tahu betul bahwa di rumah tersebut ada beberapa kamar kosong tapi tidak diperuntukan bagi dirinya.

"Setiap hari saya masak. Tapi saya makan masakan sisa kemarin," terang Dewi sembari menjelaskan bahwa majikannya kejam karena THR (Tunjangan Hari Raya) pun hanya diberikan biskuit, indomie dan uang Rp300 ribu.

Eksploitasi Kerja, Kekerasan Fisik dan Kondisi Kerja Tak Layak

Tak hanya pelecehan seksual, kekerasan fisik juga dialami salah satu PRT, Sutinah. Kekerasan dialaminya ketika ia bekerja di Singapura. Tiba-tiba saja ia dituduh mencuri dan disuruh jalan di mall hanya dengan mengenakan pakaian dalam saja. Di sana ia dituduh mencuri, sesuatu yang tidak dilakukannya.

"Karena saya dituduh mencuri, sehingga agensi memaki saya. Saya disuruh jalan di mall hanya dengan pakaian dalam dan mereka mengatakan bahwa saya maling dengan tiga bahasa. Saya jadi tontonan di mal. Ada yang memeluk dan mencibir. Ini terjadi tahun 2002," kata Sutinah.

Di Jakarta, ketika Sutinah bekerja di tahun 2015. Ia bekerja sebagai pekerja rumah tangga. Majikannya ekspatriat atau orang asing. Di rumah itu, Sutinah harus mengurus rumah dan dua anak usia enam bulan dan setahun.

Ketika membersihkan rumah, Sutinah harus menggunakan menggunakan tangan dan pemutih. Pekerjaannya berbahaya dan tidak ada habisnya.

"Itu semua pakai tangan dan pakai Bayclin. Semua lantai disikat pagi Bacylin: menyikat lantai dapur, kamar mandi, ngelap dapur harus pakai Bayclin," cerita Sutinah

Sutinah mulai bekerja dari pukul 5 pagi hingga pukul 1 dini hari. "Jadi saya tidak pernah duduk," kisah Sutinah sambil menengaskan ia baru bisa istirahat ketika makan. Ia dikasih makan pukul 11 pagi dan pukul 9 malam.

Selain pekerjaannya berbahaya, Sutinah pun harus berhadapan dengan majikannya yang pemarah. Majikan laki-lakinya mengatasi semua persoalan di rumah dengan cara membentak, memukul, dan melempar. Ia pun menyaksikan praktik kekerasan kepada anak oleh orangtuanya. "Anak-anak ditabok," jelas Sutinah.

Sekali waktu, majikannya marah. Ia melemparkan gelas ke arah Sutinah. Untungnya Sutinah berhasil menghindar. Minggu dan bulan dilalui Sutinah dengan menderita. Tangan dan kaki Sutinah rusak karena ia harus mencuci dengan pemutih terus-menerus. Tubuh Sutinah makin kurus.

Di tempat tersebut, Sutinah hanya bertahan 6 bulan. Ia mundur dari pekerjaan dan minta dipulangkan ke agensi. Tapi pekerjaannya selama 6 bulan tidak dibayar. Sutinah pun mengadukan situasi yang dihadapinya ke Jala PRT. Jala PRT mengadvokasi Sutinah. Majikannya pun dipulangkan ke negaranya.

Ketika berangkat kerja, Sutinah melewati pengalaman yang memuakkan. Kala itu, ia naik kereta commuter line. Seperti biasa, di jam sibuk commuter line selalu berdesak-desakan. Penumpang kereta lebih mirip pengangkutan ternak ketimbang kereta penumpang. Tiba-tiba, beberapa tangan laki-laki meraba dada dan pahanya. "Pertama saya pikir, mungkin

sempit. Terus saya taruh tas saya ke depan. Saya injak kakinya. Kalau dia marah saya akan tegur dia. Karena sempit, maka dia tidak akan melawan".

Diskriminasi Kerja: Dianggap Barang dan Dituduh Mencuri

Sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT), Yuni Sri mengalami banyak diskriminasi di tempatnya bekerja. Seperti ketika Yuni bekerja di sebuah apartemen di Jakarta. Ia tak diperbolehkan menggunakan lift yang sama yang digunakan oleh majikan. Ia hanya boleh menggunakan lift barang.

"Entah dari mana peraturan ini. Tiba-tiba saya dicegah petugas keamanan yang tidak memperbolehkan saya masuk lift," kata Yuni menceritakan kekagetannya ketika hendak menggunakan lift. Yuni baru sadar bahwa lift tersebut khusus untuk majikan. Sebagai PRT ia hanya diperbolehkan menggunakan lift barang.

"Katanya ini peraturan yang dikeluarkan oleh manajemen apartemen," tambah Yuni. Pengalaman itu membuatnya marah dan menangis. Ia diperlakukan seperti barang bukan manusia.

Tidak hanya perkara penggunaan lift. Ketika menjemput anak majikan, Yuni pun dilarang menunggu di area tungggu anak majikan. Ketika itu, Yuni menjemput anak majikan. Sekolah tersebut tidak terlalu jauh dari apartemen majikannya. Tiba di sekolah, anak yang dijemput belum keluar kelas. Yuni pun melihat bangku kosong. Sekonyong-konyong Yuni memutuskan duduk di bangku tersebut.

Belum semenit menempati bangku kosong, petugas keamanan menghampiri Yuni. Ia mengatakan bahwa bangku tersebut dikhususkan bagi majikan. Yuni marah dengan teguran petugas tersebut.

"Kenapa, Pak?! 'Kan bangku kosong. Lagi pula saya sedang menjemput anak majikan."

"Iya, Bu. Yang boleh duduk dibangku itu hanya majikan. Ini merupakan peraturan sekolah. Saya hanya menjalankan perintah," kilah petugas keamanan.

Yuni pun berdiri dan meninggalkan bangku tersebut. Badan Yuni gemetar. Jantungnya berdetak kencang. Dalam hati ia berkata, "Apa yang salah jika saya menjadi pekerja rumah tangga? Apakah kelas kami berbeda dengan kelas majikan dan orang lainnya?" Gugat Yuni mempertanyakan betapa manusia yang berkuasa bersikap tidak adil kepada kaum lemah, bahkan lembaga pendidikan pun melestarikan ketidakadilan tersebut.

Yuni pun pernah mengalami pengalaman buruk di periode 2010. Waktu itu, ia bekerja di rumah ekspatriat alias tenaga kerja asing. Belum genap sebulan, Yuni dipecat oleh majikannya dengan tuduhan mencuri. Jadi Yuni dipecat dengan 'tuduhan'. Tuduhan itulah yang menghilangkan kesempatan Yuni untuk melangsungkan pekerjaan. Sebenarnya, tidak ada bukti yang menguatkan tuduhan tersebut. Tapi vonis pemecatan terlanjur ditimpakan kepada Yuni.

Waktu itu, majikannya mengaku kehilangan barang. Yuni dipersalahkan. Karena tidak merasa bersalah, Yuni membela diri. Lagi pula Yuni tidak tahu-menahu barang apa yang hilang. "Lapor polisi saja," tantang Yuni.

Majikan meminta maaf. Kemudian menambahkan bahwa persoalan tidak perlu diperpanjang. Ia pun mengeluarkan Yuni.

Yuni pun pernah bekerja di sebuah apartemen di kawasan Kemang Jakarta. Statusnya sebagai pekerja paruh waktu. Di tempat tersebut ia bekerja hanya tiga bulan. Majikan Yuni pun mengetahui jam kerja dan status kerja Yuni. Majikannya pun mengetahui dan menyetujui bahwa Yuni pun bekerja di tempat lain setelah bekerja di tempatnya.

Sekali waktu, Yuni sedang bekerja di tempat lain di apartemen yang sama. Tiba-tiba majikan tersebut meminta datang ke apartemennya untuk mengerjakan banyak hal. Yuni mengatakan bahwa dirinya masih kerja di tempat lain dan akan selesai dalam waktu lima menit. Mendengar jawaban tersebut, majikannya marah dan mengancam akan memotong

upah Yuni.

Merasa diperlakukan tidak manusiawi Yuni melawan dengan cara keluar dari pekerjaan. Majikan tersebut membalasnya dengan cara menahan upah Yuni. “Harusnya saat itu saya mendapatkan upah Rp900 ribu. Dia hanya membayar Rp 600 ribu dengan alasan dipotong setiap saya telat.”

Bagi PRT di antara cara untuk bertahan dari pekerjaan adalah melawan dengan cara keluar dari pekerjaan, melapor kepada agensi, dan melapor ke organisasi advokasi. Namun cara tersebut berisiko kehilangan pekerjaan dan mendapat tindakan balasan. Hal tersebut dapat terjadi sepanjang tidak ada peraturan perundangan yang melindungi hak-hak dasar PRT.

Bab 5
Basa-Basi Kuota Satu Persen untuk Penyandang Disabilitas

Tiga dari empat penyandang disabilitas baik disabilitas fisik maupun sensorik yang kami temui mengaku mengalami kekerasan atau menyaksikan kekerasan di dunia kerja. Kekerasan yang dialami dari diskriminasi kesempatan kerja, pelecehan seksual, diberhentikan sepihak atau dipaksa mengundurkan diri dengan alasan tidak memenuhi target perusahaan. Selain itu, penyandang disabilitas pun ketika bekerja tidak mendapat support system dari pengelola tempat kerja hingga tidak diikutsertakan dalam BPJS.

Wujud Lain Diskriminasi

Kekerasan terhadap pekerja disabilitas sudah dialami sejak melamar pekerjaan. Persyaratan sehat jasmani dan rohani secara langsung telah mengeliminasi mereka dari kesempatan kerja. Pada 2016 keluar Undang-Undang Nomor 8 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang tersebut mengamanatkan kuota kesempatan kerja bagi kelompok disabilitas sebesar 2 persen di lingkungan pemerintah dan 1 persen di perusahaan swasta.

Namun, nyatanya masih banyak kelompok disabilitas yang kesulitan mencari pekerjaan. Salah satu diskriminasi yang mencolok untuk meminggirkan disabilitas dari kesempatan kerja dengan cara menerapkan persyaratan kerja. Peminggiran selanjutnya, ketika bekerja pekerja disabilitas tidak mendapat sarana pendukung untuk melangsungkan pekerjaan.

Di samping itu, terdapat pula kecenderungan kuat untuk tidak mematuhi peraturan perundangan. Perusahaan swasta maupun negara masih enggan mempekerjakan penyandang disabilitas. Sehingga kuota 1 hingga 2 persen untuk kelompok disabilitas diabaikan. Menurut data Badan Pusat Statistik 2022, sekitar 17 juta penyandang disabilitas masuk usia produktif. Namun hanya 7,6 juta orang yang bekerja di berbagai sektor. Bahkan tidak jarang, kelompok disabilitas dengan segala kekhususannya dan tanpa dukungan yang memadai dibebani target yang sama dengan pekerja non disabilitas.

“Masih banyak perusahaan yang melihat kelompok disabilitas sebagai beban, dan dianggap tidak produktif. Padahal kami bisa bekerja tetapi butuh kondisi khusus,” ujar Karina.

Dianggap Beban

Pasal 11 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengamanatkan bahwa disabilitas adalah manusia. Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, inteletual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hembatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan persamaan hak. Hak-hak mereka sama dengan manusia pada umumnya. Disabilitas berhak atas kesempatan kerja di sektor umum maupun swasta, hak atas upah layak, dan

berhak mendapat akomodasi yang mendukung pekerjaanya. Undang-undang tersebut pun menegaskan bahwa sebagai manusia tidak boleh diberhentikan karena disabilitas. Juga, ketika pekerja non disabilitas menjadi disabilitas berhak mendapat program pemulihan tanpa mengurangi haknya sebagai pekerja.

Nyatanya, penyandang disabilitas yang diterima bekerja, sering tidak mendapatkan support system. Mereka tidak mendapatkan dukungan fasilitas yang dibutuhkan agar bisa tetap produktif, seperti mendapatkan penempatan yang sesuai dengan kondisinya ataupun kesempatan untuk berobat atau menjalani terapi untuk penyakit yang dideritanya.

Atin dari PDFI mencontohkan seorang tunarungu yang bekerja di sebuah outlet pakaian jadi merek terkenal. Setiap hari, ia diberi target penjualan yang sama dengan pekerja non disabilitas. Di saat bersamaan, pemilik outlet tidak memberikan alat untuk mendukung pekerjaan teman tersebut.

Menurut Atin, pemberian target tersebut merupakan bentuk lain dari diskriminasi karena menyamaratakan kemampuan kepada pekerja disabilitas dengan non disabilitas yang memiliki kemampuan berbeda. Seperti diketahui, penderita tunarungu kerap diikuti dengan tunawicara.

"Untuk berkomunikasi saja mengalami kesulitan, bagaimana mau menawarkan,"tegas Atin.

Belum lagi persoalan waktu kerja dan pelanggaran kesepakatan kerja. Atin mengungkapkan beberapa teman disabilitas yang bekerja di minimarket. Teman-temanya mengerjakan pekerjaan di luar job desk atau kesepakatan kerja yang telah disepakati.

Kaum disabilitas, seperti dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Hak-hak Penyandang Disabilitas, merupakan orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam jangka waktu lama. Karena keterbatasan tersebut, penyandang disabilitas memiliki kekhususan ketika berinteraksi dan berinteraksi penuh dengan lingkungan masyarakatnya.

Berangkat dari definisi di atas, penyandang disabilitas memiliki keterbatasan, namun tidak mengurangi haknya sedikit pun sebagai manusia. Anehnya, mereka kerap dituntut bekerja layaknya pekerja non disabilitas. Tak hanya diberi target pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, mereka juga kerap bekerja melampaui jam kerja normal sehingga kurang istirahat. Mereka kerap menanggung hukuman layaknya pekerja non disabilitas.

"Jam kerja sering molor tanpa ada uang lembur, seperti kerja rodi kurang istirahat meski tubuh mereka rentan," ujar Atin.

Pekerja disabilitas tidak memiliki perlindungan saat bekerja. Banyak penyandang disabilitas yang bergabung di Persatuan Penyandang Disabilitas Fisik Indonesia (PPDFI) tetap harus bekerja pada shift kerja malam, padahal pekerja disabilitas lebih rentan baik untuk kenyamanan dan keamanannya.

Perusahaan juga sering mengabaikan suara pekerja disabilitas. Padahal mereka butuh kondisi khusus agar bisa tetap produktif. Keluhan dan masukan mereka sering tidak didengar apalagi dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Serangan Psikis

Penyandang autoimun, yang kemudian mengalami disabilitas fisik. Ketika bekerja mereka akan lebih banyak meminta izin untuk berobat atau beristirahat lebih banyak. Secara logis, izin tersebut beralasan karena melekat dalam keterbatasan tubuhnya. Namun, situasi tersebut telah menjadi menjadikan penyandang autoimun mengalami perundungan atau kekerasan verbal yang menjatuhkan semangat kerja mereka. Penyandang autoimun dituduh: pura-pura sakit untuk meninggalkan pekerjaan.

Perundungan terhadap penyandang disabilitas tidak semata datang dari sistem manajerial perusahaan. Tak jarang sesama pekerja pun tidak memiliki empati terhadap

pekerja disabilitas. Pekerja nondisbilitas memandang kemampuan dan kondisi kerja dari kacamata mereka sendiri. Mereka tidak memperhatikan kondisi khusus yang dibutuhkan oleh penyandang disabilitas.

"Dari luar mungkin fisik kami terlihat sehat. Padahal kalau boleh cerita, tubuh kami rasanya sakit semua," ujar Karina.

Puncaknya, Karina diberhentikan sepihak tanpa ada penjelasan. Ia hanya diminta menemui bagian HRD (Human Resource Department). Hal yang sama juga dialami penderita autoimun lainnya, di mana perusahaan tempat mereka bekerja sama sekali tidak memberikan toleransi.

"Banyak teman saya yang dipaksa untuk resign ataupun dipecat karena dinilai tidak memenuhi standar dan target perusahaan," tambah Karina.

Bentuk diskriminasi lain adalah dalam kebijakan pengangkatan pekerja tetap. Menurut Atin, ketika perusahaan berencana mengangkat pekerja tidak tetap menjadi tetap, pekerja penyandang disabilitas tidak diprioritaskan alih-alih diabaikan. Malahan, jika pekerja disabilitas telah menjadi pekerja tetap, haknya untuk mendapat jaminan sosial pun seringkali ditangguhkan.

Pelecehan Seksual Disabilitas

Karina pernah mengalami pelecehan seksual dari rekan sesama reporter saat meliput di lapangan. Dia diajak ke tempat yang sepi dan tiba-tiba tubuhnya coba disentuh untuk dipeluk dan dicium. Karina meronta. Dengan tubuhnya yang lemah, Karina melawan sekuat tenaga. Perbuatan tidak senonoh tersebut akhirnya berhasil dihentikan.

Pelaku meminta maaf secara lisan. Pelaku mengaku khilaf. Namun, tak urung kejadian tersebut menjadi salah satu pengalaman menyakitkan. Untuk dapat bangkit kembali tidak mudah. Mula-mula, Karina menyalah diri sendiri karena bersedia diajak ke tempat sepi. Karina secara perlahan menguatkan dirinya.

Menyambut Penghormatan Hak Disabilitas

Penyandang disabilitas adalah manusia. Keterbatasan penyandang disabilitas tidak berarti dapat mengurangi hak kaum disabilitas sebagai manusia. Seperti dalam pepatah, berlaku adil bukan memperlakukan semua orang secara sama rata, tapi memperlakukan semua orang sesuai kapasitasnya.

Bagi Atin dan Karina, penyediaan alat dan sarana pendukung bagi kaum disabilitas bukan berarti mengistimewakan pekerja disabilitas. Justru kaum disabilitas memiliki keterbatasan fisik dan mental mereka membutuhkan supporting system agar mereka dapat bekerja layaknya pekerja lain. Penyediaan supporting system tersebut sudah semestinya diatur lebih detail peraturan di tingkat perusahaan.

Bab 6
Tidak Hanya Perundungan: Praktik Kekerasan dan Pelecehan kepada LGBTIQ+

Pada 7 Oktober 2022, terdapat lima narasumber yang hadir dalam FGD. Yaitu, J, seorang transman yang telah dua tahun bekerja dengan posisi sebagai HRD, C (empat tahun bekerja perawat), IG pekerja kreatif, O sudah empat tahun sebagai pekerja kreatif, dan K sudah empat belas tahun menjadi pendidik. Dari kelima narasumber, tiga diantaranya mengalami kekerasan di dunia kerja.

J mengungkapkan ketika bekerja semuanya tampak berjalan normal. Bekerja seperti biasa. Namun, J harus bertahan dengan ungkapan-ungkapan yang menyudutkan dirinya. Ia mengalami kejadian tersebut di tiga perusahaan sebelumnya.

"Jadi ketika wawancara di HRD, mereka langsung bertanya ke saya bahwa saya ini kategori LGBT atau tidak. Ada juga yang langsung bilang sebaiknya saya menggunakan rok atau memanjangkan rambut. Nah ada juga yang ketika mereka melihat nama asli saya, mereka mengarahkan saya tampil seperti perempuan pada umumnya," ungkap J.

Namun, tidak sedikit pula J kerap dipandangi teman kerjanya atau oleh orang lain dengan penglihatan yang seolah menghakimi. J mengabaikan semuanya. Agar dapat bertahan dalam pekerjaan saat ini.

Kisah lain digambar oleh C. Teman-teman C tidak berani mengekspresikan orientasi seksualnya karena khawatir mendapat penghakiman. Karena hanya dengan cara demikian mereka akan terbebas dari perundungan.

Situasi yang mengerikan dialami oleh K. K adalah seorang transpuan yang berprofesi sebagai pendidik di lembaga pendidikan usia dini. Rata-rata guru usia dini adalah perempuan. K kerap mengalami pelecehan verbal dari teman kerjanya. K dapat bertahan dari kekerasan verbal dengan menganggap bahwa ungkapan teman-temannya sekadar untuk menghibur diri mereka.

"Kadang-kadang saya bisa terima kalau misalnya pas mood lagi baik. Tapi kadang juga saya enggak bisa terima," terang K. Namun K adalah manusia. Dia selama tidak rela menjadi objek candaan.

"Kayaknya mereka menganggap saya itu nggak punya perasaan. 'Kan gak setiap hari suasana hati kita lagi membaik. Jadi akan bertahan dibegitukan. Apalagi kalau dilakukan di depan orangtua yang baru dikenal, bahkan di tempat umum," jelas K memperjelas ketidaknyamannannya.

Kondisi tidak jauh berbeda juga dialami IG. IG memiliki pengalaman buruk berkenaan dengan perbedaan orientasi seksual di tempat kerja. Saat itu dia memiliki pengalaman di tempat kerja sebelumnya yang membuka lowongan kerja dengan cara mendiskriminasi perbedaan orientasi seksual. Dalam kualifikasi lowongan kerja dituliskan bahwa pelamar berorientasi seks normal. Lowongan kerja tersebut disebarkan melalui media sosial dan menjadi viral. IG marah. Karena di tempat kerjanya, dirinya sudah membuka diri sebagai transmen. Ia pun mengetahui bahwa ada teman kerjanya yang lain sebagai gay.

IG mengungkapkan keberatannya kepada pimpinan perusahaan. Namun tidak mendapat respons serius. "Saya kan sempat menyatakan keberatan soal lowongan kerja

seperti itu ke pimpinan. Pimpinan pun bilang itu becandaan semata."

Kekerasan Dianggap Bahan Candaan

Situasi kekerasan dan pelecehan nonverbal seolah mengalami jalan buntu. Terus saja berlarut-larut dan tidak berkesudahan. Jika J mengalami saat melamar kerja, maka IG dan K mengalaminya di tempat kerja secara terus menerus. Harapan untuk mendapatkan perlindungan dari pimpinan kerja tak kunjung tiba. Pimpinan perusahaan seolah membiarkan situasi ketidaknyamanan bekerja berlarut-larut.

"Ya kalau kepala sekolah kan tahu saya yang sebenarnya. Tapi yang bagaimana, kalau saya cerita situasi itu dan menyatakan keberatan saya, pastinya dibilang 'sudah jangan diambil hati, teman-teman hanya bercanda'. Nah, terus saja begitu, ya bagaimana lagi ya?!" Ungkap K.

IG pernah membuat petisi atas bentuk lowongan kerja yang viral dan bersifat diskriminatif terhadap orientasi seksual yang berbeda. Namun untuk IG dan K tidak pernah meminta bantuan profesional seperti lembaga-lembaga psikologi atau hukum.

Sementara itu, J menggambarkan bahwa di tempat kerjanya ada mekanisme pelaporan ketika menghadapi kasus perundungan atau kekerasan. J berharap semua perusahaan mengembangkan mekanisme untuk menangani kasus-kasus kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Bab 7
Kesimpulan

Penelitian ini mengonfirmasi ulang bahwa Indonesia harus memiliki peraturan perundangan yang menjamin perlindungan bagi pekerja terbebas dari kekerasan dan pelecehan. Peraturan perundangan tersebut mencakup perlindungan bagi pekerja di berbagai sektor, jenis hubungan kerja dan identitas. Peraturan tersebut pun harus mampu menjamin keamanan dan kenyamanan para pekerja dari tindakan balasan, menyediakan mekanisme pelaporan dan pemulihan. Semua mekanisme tersebut tersedia dalam Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 tentang Penghapusan Kekerasan dan Pelecehan di Dunia Kerja.

Salah satu relevansi meratifikasi Konvensi ILO 190 dan Rekomendasi 206 karena para pekerja sedang berhadapan dengan rezim pasar kerja fleksibel. Rezim pasar kerja yang tidak memberikan kepastian kerja, kepastian pendapatan, dan melegalkan syarat-syarat kerja yang buruk. Pasar kerja fleksibel memosisikan para pekerja dalam situasi yang rentan mengalami kekerasan dan pelecehan. Dari kekerasan fisik, nonfisik hingga pelecehan seksual.

Temuan-temuan utama penelitian ini menegaskan kembali berbagai potensi dan praktik kekerasan dan pelecehan di dunia kerja. Angka-angka survei dalam penelitian memperlihatkan banyak terjadi kekerasan dan pelecehan di dunia kerja di Jabodetabek, yang merupakan miniatur profil representasi dari negara Indonesia.

Kekerasan dan pelecehan dialami oleh para pekerja manufaktur dan jasa, para pekerja kreatif, penyandang disabilitas, hingga LGBTIQ+ di sektor formal maupun informal sejak melamar kerja, berangkat kerja hingga pengakhiran kerja. Ragam kekerasan merentang dari eksploitasi seksual, pemerasan ekonomi hingga kekerasan fisik.

Penelitian ini pun menegaskan bahwa para responden membutuhkan perlindungan hukum dari kemungkinan terjadinya tindakan kekerasan dan pelecehan seksual di dunia kerja. Sementara peraturan perundangan yang tersedia belum cukup memberikan perlindungan maksimal bagi korban kekerasan dan kekerasan di dunia kerja. Selain itu, berbagai gambaran ketidakamanan kerja mendapat perlawanan dari para pekerja. Perlawanan tersebut tidak cukup mengandalkan keberanian, pengetahuan dan organisasi. Namun, harus memiliki jaminan dari tidak adanya tindakan balasan.

Referensi

Afifah, W. (2018). Eksistensi Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Rumah Tangga di Indonesia. DiH Jurnal Ilmu Hukum, 14(27), 53-67.

Arifin, Syarif. (2011). Kebijakan Pasar Kerja yang Memangkas Kesempatan Kerja, dalam Pasar Kerja Fleksibel di Indonesia: Jarak Antara Teori dan Praktik. Jurnal Analisis Sosial. Vol. 16. No. 1 September 2011. Pusat Analisis Sosial Akatiga. Bandung.

Arifin, Syarif. Fleksibilisasi Perekrutan: Pengusaha Untung, Buruh Buntung. Majalahsedane.org, 22 Agustus 2019. Tersedia Online: https://majalahsedane.org/fleksibilisasi-perekrutan-pengusaha-untung-buruh-buntung/, diakses pada 17 Januari 2023

Beqiraj, J. (2019). Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work (Int'L Lab. Org.). International Legal Materials, 58(6), 1167-1176.

Bitton, Shechory, M., & Ben Shaul, D. (2013). Perceptions and Attitudes to Sexual Harassment: an Examination of Sex Differences and The Sex Composition of The Harasser–target Dyad. Journal of Applied Social Psychology, 43(10), 2136-2145.

Calvard, T. S., & Sang, K. J. (2017). Complementing Psychological Approaches to Employee Well-being with a Socio-structural Perspective on Violence in The Workplace: An alternative research agenda. The International Journal of Human Resource Management, 28(16), 2256-2274.

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The Advantages of an Inclusive Definition of Attitude. Social Cognition, 25(5), 582.

Kadir, A., Syahrul, S., & Erika, K. A. (2019). Prevalensi Kekerasan terhadap Perawat di Tempat Kerja di Rumah Sakit Ditinjau dari Berbagai Negara di Dunia: A Literature Review. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 4(2).

Majalah Sedane. Outfit Kekinian dan Praktik Kekerasan dan Pelecehan Berbasis Gender. 21 Juni 2022. Tersedia online: https://majalahsedane.org/outfit-kekinian-dan-praktik-kekerasan-dan-pelecehan-berbasis-gender/

Nurmalasari, N. C., & Waluyo, W. (2022). Efektivitas Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual di Indonesia. Souvereignty, 1(1), 57-67.

Robbins, P. (2008). Consciousness and The Social Mind. Cognitive Systems Research, 9(1-2), 15-23.

Turatmiyah, S., & Annalisa, Y. (2013). Pengakuan Hak-hak Perempuan sebagai Pekerja Rumah Tangga (Domestic Workers) sebagai Bentuk Perlindungan Hukum Menurut Hukum Positif Indonesia. Jurnal Dinamika Hukum, 13(1), 49-58.

Periset
Lestari Nurhajati
Luviana Ariyanti
Syarif Arifin
Esti Utami
Dwi Ayu Trisna Andini

Editor
Syarif Arifin

Sejauh Mana peraturan perundangan di Indonesia dapat melindungi pekerja dari kekerasan dan pelecehan di dunia kerja? Bagaimana praktik kekerasan dan pelecehan ini berlangsung? Bagaimana sikap para pekerja ketika menyaksikan dan mengalami kekerasan dan pelecehan di dunia kerja?

Konde.co dengan didukung Voice menemukan adanya kekerasan, pelecehan, diskriminasi, eksploitasi di dunia kerja yang terjadi di sektor manufaktur, sektor jasa, gig economy, pekerja penyandang disabilitas, pekerja rumah tangga, pekerja LGBTIQ+ yang tersebar di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi dan Serang, Banten.